



DIDACTIQUE UNIVERSITAIRE

did@ctic

Université de Fribourg, Suisse

Centre de didactique universitaire

Dispositif de formation des formateurs et formatrices d'adultes de l'association Lire et Ecrire

Travail de fin d'études pour l'obtention du Diplôme en Enseignement Supérieur et Technologie de l'Education

Sous la direction de la Prof. Bernadette Charlier
Annick Rossier

Décembre 2009

Table des Matières

<u>I</u>	<u>DESCRIPTION DU PROJET</u>	3
I.1	CONTEXTE PROFESSIONNEL	3
I.1.1	L'ASSOCIATION LIRE ET ECRIRE	3
I.1.2	LA FORMATION DE BASE DES FORMATEURS ET FORMATRICES LIRE ET ECRIRE	4
I.2	OBJECTIFS DU PROJET	6
<u>II</u>	<u>DISPOSITIF ACTUEL</u>	7
II.1	CONTEXTE	7
II.2	RÔLE DES ACTEURS	7
II.3	SCÉNARIO PÉDAGOGIQUE	8
II.3.1	LE DISPOSITIF DE FORMATION DE BASE LIRE ET ECRIRE VISE À...	9
II.3.2	PRENDRE EN COMPTE LES PARTICIPANT-E-S À LA FORMATION DE BASE DANS LA SITUATION D'APPRENTISSAGE	9
II.3.3	PLANIFICATION DES ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE	11
II.4	EVALUATION DES APPRENTISSAGES	17
II.4.1	EVALUATION FORMATIVE	17
II.4.2	EVALUATION PERMETTANT D'OBTENIR L'HABILITATION	17
II.4.3	FORME ET OUTILS D'ÉVALUATION	17
II.5	EVALUATION DE L'ENSEIGNEMENT	18
II.6	USAGE DES TIC	18
II.7	EXPÉRIMENTATION, MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF	19
<u>III</u>	<u>PROPOSITIONS DE RÉGULATION</u>	19
III.1	UN DISPOSITIF COMPRENANT DES STAGES	19
III.1.1	FORMATION DES RESPONSABLES DE STAGE	20
III.1.2	RÉGULATION	22
III.1.3	ORGANISATION DU STAGE POUR LES PARTICIPANTS À LA FORMATION	23
III.1.4	DURÉE DU STAGE	25
III.1.5	MOMENT DANS L'ANNÉE	25
III.2	DIVERSIFICATION DU PUBLIC SUIVANT LA FORMATION	26
<u>IV</u>	<u>USAGE DES OUTILS D'ANALYSE THÉORIQUES</u>	33
<u>V</u>	<u>COMPÉTENCES ACQUISES ET TFE</u>	35

I DESCRIPTION DU PROJET

I.1 Contexte professionnel

Ce travail de diplôme représente l'intégration d'apprentissages et l'usage de compétences développées dans le cadre de mes divers cursus de formation et pratiques professionnelles. Mes 3 ans d'activités au centre de didactique universitaire et ma participation à la formation Did@cTIC ont facilité le transfert de mes compétences dans mon nouvel environnement professionnel. Actuellement, un aspect de mon travail est d'assurer la formation de base de toute personne désirant devenir formateur ou formatrice au sein de l'association Lire et Ecrire. Dans ce contexte, je suis amenée à m'approprier le dispositif existant mais également à le réguler. Ce travail de diplôme répond à ces deux objectifs. Par son écriture, il me permet d'entrer dans le détail de la conception des journées de formation, mais également d'analyser le dispositif dans son ensemble en vue de l'améliorer. Avant de présenter le dispositif existant de manière détaillée, une mise en contexte semble indispensable pour donner du sens à la suite des propos.

I.1.1 L'association Lire et Ecrire

L'association Lire et Ecrire a fêté ses 20 ans en 2008. La partie romande, pour laquelle je suis impliquée, compte actuellement 10 sections réparties sur 6 cantons (Valais, Fribourg, Genève, Vaud, Neuchâtel, Jura). L'ensemble des sections a un fonctionnement propre, mais est coordonné par un secrétariat général auquel je suis rattachée. Cette organisation donne une autonomie (relative) à chaque section pour répondre aux spécificités des contextes tout en fixant un cadre commun et des orientations générales assurant une cohérence globale. Le principal avantage de ce fonctionnement se situe au niveau de l'impact plus important d'une grande association représentant toute la suisse romande. Composée essentiellement de bénévoles à ses débuts, l'association se professionnalise rapidement depuis quelques années. Elle est active simultanément sur différents axes : politique, formation, sensibilisation, prévention, recherche.

Une brève présentation de ces différents axes est faite, avant de détailler l'axe formation. Au niveau politique, il s'agit de faire connaître et reconnaître la problématique de l'illettrisme. Le but essentiel est d'obtenir une base légale, accompagnée d'un financement, assurant à tout adulte vivant en Suisse la possibilité d'atteindre les compétences de base nécessaires à une vie

citoyenne et autonome. La sensibilisation et la prévention s'effectuent au travers d'actions ou de projets très variés. La sensibilisation peut concerner le grand public, le public touché par la problématique de l'illettrisme ou tout autre milieu pouvant avoir un impact sur le développement de compétences de base des adultes comme les entreprises employant du personnel peu qualifié. La prévention s'oriente plutôt vers les jeunes enfants et leurs parents, les crèches, le milieu scolaire... L'association collabore également au développement de la recherche dans le domaine de l'illettrisme en s'impliquant dans des recherches-actions ou en facilitant le recueil de données pour d'autres types de recherche. Avant de décrire plus en détail l'axe de formation sur lequel se focalise ce travail, il faut préciser que l'association est impliquée au sein d'un réseau régional, national et international d'institutions se préoccupant de la problématique du développement des compétences de base chez les adultes. Cette mise en réseau est source de dynamisme et créativité pour les acteurs de l'association.

I.1.2 La formation de base des formateurs et formatrices Lire et Ecrire

A l'origine, les cours Lire et Ecrire étaient dispensés par des bénévoles. L'association s'est implantée petit à petit dans divers cantons avant d'aboutir à une offre de formation décentralisée sur l'ensemble de la romandie. Dès 1991, le besoin de former les formateurs et formatrices dispensant les cours se fait ressentir. Une première formation de base des formateurs et formatrices Lire et Ecrire est mise en place. Un changement structurel important est intervenu. En 2002, une partie des formateurs et formatrices deviennent salariés (36 salariés pour 39 bénévoles) et ont systématiquement suivi la formation de base. La formation de base des formateurs et formatrices Lire et Ecrire vise à développer les compétences de base nécessaires à la formation d'adultes en situation d'illettrisme. Elle se focalise sur une approche visant à répondre en premier lieu aux besoins des apprenants en individualisant leur parcours de formation. La structure de cette formation a évolué pour aboutir au dispositif présenté au chapitre 2. Depuis la mise en place de cette formation de base, 30 sessions de formations ont été mises en place. Actuellement, l'association compte 91 personnes actives comme formateur ou formatrice. Cela représente une offre de plus de 140 cours sur l'ensemble de la Romandie pour le soutien de plus de 1200 adultes en situation d'illettrisme.

Pour répondre aux normes de qualité eduQua, l'offre de formation de base a été complétée par de la formation continue (minimum 1 jour/an), la mise en place d'analyse de pratiques entre formateurs et formatrices de chaque section (6 rencontres/an) et des visites de cours

(interview) entre pairs (minimum 1 fois/an). Depuis 2003, l'association a obtenu le « label » de qualité eduQua. Ce label est devenu indispensable pour l'obtention de soutiens financiers. En 2008, l'association entreprend une nouvelle démarche visant à faire reconnaître son dispositif de formation par la fédération suisse pour la formation continue (FSEA). L'association a, pour cela, compléter le dispositif existant par de la formation continue et l'évaluation d'une séquence d'enseignement. Dès lors, les formateurs et formatrices peuvent choisir de suivre la formation de base de l'association menant à l'habilitation (reconnaissance interne) et permettant d'avoir une pratique de formateur ou formatrice au sein de l'association jusqu'à 150 heures/an (contrainte eduQua → formateur occasionnel) et de compléter cette formation de base par un complément leur permettant d'obtenir le certificat FSEA (reconnaissance externe). Les personnes ayant au moins ce niveau de formation peuvent donner plus de 150 heures/an de cours au sein de l'association (exigences eduQua pour formateur non occasionnel).

La procédure de reconnaissance de l'association permettant de délivrer le certificat FSEA est en cours. L'association a obtenu courant 2008 une reconnaissance appelée provisoire, ce qui signifie qu'elle se fonde sur la base de l'analyse du dossier écrit soumis à la FSEA. Lorsqu'au moins 6 formateurs et formatrices auront terminé la démarche complémentaire, un audit sera organisé au sein de l'association pour démontrer que ce qui est déclaré dans le dossier écrit est mis en place. L'audit débouche (en principe) sur la reconnaissance et permet à l'association de délivrer le certificat FSEA de formateur d'adultes. Actuellement, l'association a reçu une mauvaise nouvelle, puisque la reconnaissance provisoire obtenue sans réserve il y a quelques mois a été remise en cause (alors qu'actuellement nous n'avons pas encore eu l'audit et que la procédure est en cours !). La FSEA a annoncé qu'elle réduisait le temps de sa reconnaissance permettant de délivrer les certificats et que dès l'automne 2011 le dispositif devrait être modifié pour répondre à leurs standards si l'association voulait continuer à délivrer de tels certificats. Toutefois, ces standards n'ont pas changé depuis le dépôt du dossier qui a obtenu une reconnaissance provisoire sans réserve !

I.2 Objectifs du projet

C'est dans ce contexte de remise en question du dispositif global provoquée par la démarche de reconnaissance FSEA que le présent projet s'insère. Le besoin de réfléchir au dispositif dans son ensemble est renforcé par certaines insatisfactions relevées de manière récurrente par des formateurs et formatrices et responsables de stage. Elles concernent pour les formateurs le besoin d'avoir plus d'input en didactique de la lecture et de l'écriture durant la formation et pour les responsables de stage, le besoin d'être préparé à leur rôle. L'enjeu est de répondre à la fois aux attentes spécifiques venant de Lire et Ecrire et aux exigences de la FSEA, tout en évitant de faire exploser les coûts de la formation. La question posée peut être formulée comme suit :

Quel dispositif imaginer, permettant la mise en place d'une formation de qualité tout en tenant compte des besoins formels et des limites économiques (contexte) ?

L'un de mes mandats est de fournir une ou des réponse(s) à cette question. Le présent travail vise à m'aider dans ce processus en me fournissant un cadre favorisant une réflexion en profondeur. Dans un premier temps le dispositif actuel est présenté en détail. Cette description est ensuite l'occasion de relever les limites du dispositif existant. Finalement, en tenant compte du contexte (attentes, besoins et contraintes) et en intégrant mes connaissances et compétences développées au Centre de didactique universitaire, je proposerai un nouveau dispositif. Cette proposition sera « mise à l'épreuve » dans un premier temps dans le cadre de mon travail de fin de formation et dans un second temps auprès de la commission pédagogique de l'association (juin 2010). A ces deux occasions, des améliorations pourront être discutées. Les échanges m'obligeront à argumenter, à me poser des questions qui ne me viennent pas à l'esprit en travaillant seule et donc à prendre du recul sur ce travail. Dans ce sens, il sera d'ailleurs intéressant de présenter « le projet du nouveau dispositif » à l'ensemble des formateurs et formatrices de l'association. Cette période de validation sera affinée par l'expérience acquise durant la session de formation 2009-2010. Cela me permettra d'évaluer également dans le détail les ajustements à apporter tant au niveau des contenus et des activités proposées lors des journées de formation qu'au niveau de l'interaction entre stage et formation. L'aboutissement de cette démarche correspondra à la mise en place du nouveau

dispositif (en principe dès l'automne 2010). Suivre l'ensemble de ce processus est, de mon point de vue, une excellente opportunité de tester la cohérence et la pertinence du dispositif qui sera mis en œuvre, un gage de qualité.

II DISPOSITIF ACTUEL

II.1 Contexte

Actuellement, une personne intéressée à devenir formateur ou formatrice au sein de l'association Lire et Ecrire, commence par prendre contact avec une section de l'association. Cette personne doit commencer son activité comme bénévole dans la section durant au moins 6 mois. Durant cette période, elle a l'occasion de découvrir les différentes activités de l'association (organisation locale et régionale de l'association, projet de sensibilisation, activités de formation...). C'est dans cette période de bénévolat que se décide d'une part si la personne est intéressée à devenir formatrice et d'autre part si la section peut/veut l'intégrer comme formatrice.

S'il y a accord réciproque, la section trouve un formateur ou une formatrice d'accord de fonctionner comme responsable de stage pour accueillir la personne en formation. La personne effectue un stage d'observation (3 séances) avant de se décider et de s'inscrire formellement à la formation de base. Elle poursuit en suivant un stage de co-animation (6 séances) dans la même période que les 7 journées de formation (janvier à mai). Le dispositif comprend donc deux éléments centraux : le stage et les journées de formation.

Chaque session de formation compte 10 à 16 participant-e-s. Il s'agit généralement d'un groupe très hétérogène autant d'un point de vue de l'âge, de l'expérience professionnelle, de l'appartenance aux sections que des compétences dans le domaine de la formation. Pour obtenir l'habilitation qui marque la fin de formation de base, la personne doit répondre à un ensemble de conditions. Ces dernières sont précisées dans la suite de ce travail (II.4.2).

II.2 Rôle des acteurs

Dans le dispositif actuel, de nombreux acteurs et actrices sont impliqué-e-s. Le rôle des uns et des autres est précisé ci-dessous.

Personnes en formation de base (ou stagiaire) : il s'agit, pour la plupart, d'adultes intéressés par la question de la formation et plus particulièrement par la problématique de

l'illettrisme. Ils ou elles désirent devenir formateur ou formatrice au sein de l'association Lire et Ecrire.

Responsables de stage : il s'agit de formateurs ou formatrices de l'association prêt-e-s à accueillir en stage une personne suivant la formation de base. Ils ou elles partagent leurs réflexions et leur pratique sur leur lieu de travail. Cela permet aux personnes en formation de vivre et d'observer des moments authentiques de formation d'adultes en situation d'illettrisme. Dans ce cadre, ils ou elles ont essentiellement un rôle d'observation et d'accompagnement. Ils ou elles ont également un rôle d'évaluation, car l'institution leur demande d'effectuer un bilan écrit concernant le ou la stagiaire. Leur appréciation est prise en compte pour la validation du stage et donc l'obtention de l'habilitation.

Apprenant-e-s : il s'agit des adultes se présentant à l'association pour suivre des cours afin de développer leurs compétences de base.

Référent de stage : au sein de la section, cette personne facilite la prise de contact entre le ou la responsable de stage et la personne en formation. Elle intervient comme médiatrice si des difficultés apparaissent durant le stage entre stagiaire et responsable de stage.

Intervenant-e-s lors des journées de formation : 5 formateurs ou formatrices interviennent durant les journées de formation de base. Ces personnes sont expertes d'un domaine spécifique (communication, ateliers d'écriture, évaluation formatrice, didactique de la lecture, méthode ELCER) et ont toutes une expérience de formateur ou formatrice au sein de l'association.

Responsable de formation : la responsable de formation se préoccupe de la cohérence et qualité du dispositif. Elle intervient comme formatrice dans les journées de formation et assure la coordination et gestion globale du dispositif. Elle évalue les travaux écrits et vérifie que toutes les conditions de validation soient remplies pour obtenir l'habilitation ou la certification.

Commission pédagogique : il s'agit de l'organe principal travaillant sur les orientations et stratégies concernant la formation.

Comité : il assure une supervision globale et fixe le cadre général. Sur demande, il répond à des questions spécifiques (ex. lié au coût de la formation).

II.3 Scénario pédagogique

Il s'agit du scénario de la formation de base 2009-2010. Le plan global annexé (annexe 1) présente les interactions planifiées entre stage et formation. Les 7 journées de formation sont

présentées dans un tableau contenant systématiquement les rubriques : objectifs, activités, activités à distance, approfondissement. La formation des responsables de stage sera présentée au chapitre II.5 car il s'agit du seul moment de formation formel ayant déjà eu lieu.

II.3.1 Le dispositif de formation de base Lire et Ecrire vise à...

...permettre aux participant-e-s de développer les compétences professionnelles d'un formateur ou d'une formatrice d'adultes impliqué-e dans le développement de compétence de base, à savoir (tiré et adapté du profil de compétences pour l'obtention du certificat FSEA) :

1. adapter ses actions de formation aux orientations pédagogiques de l'association
2. tenir compte des caractéristiques individuelles et du groupe pour adapter les objectifs d'apprentissage
3. planifier la démarche didactique et les séquences de formation selon les orientations de l'association et justifier ses choix méthodologiques
4. tenir compte, dans l'évaluation de sa pratique, de critères pertinents tels que : approche pédagogique, progrès d'apprentissage, climat de travail, possibilités de coopération offertes aux participant-e-s, modes d'intervention des formateurs/trices
5. gérer les relations et interactions entre formateur/trice et participant-e-s ainsi qu'entre les participant-e-s eux-mêmes (rôles, conflits, contrat, ...)
6. développer une attitude réflexive favorisant son développement professionnel

II.3.2 Prendre en compte les participant-e-s à la formation de base dans la situation d'apprentissage

Comment vais-je prendre en compte les projets de chaque participant-e à la formation de base ?

Durant tout le temps de conception des journées de formation, je vais garder en tête les trois « types » de participantes que j'ai pu repérer :

- Responsable des formateurs d'une section : connaissance du contenu de la formation pour mieux accompagner, encadrer les formateurs et formatrices d'une section
- Nouvelles formatrices : découvrir les spécificités de la formation d'adultes et la didactique adaptée au public de l'association
- Nouvelles formatrices ayant déjà un certificat FSEA : sensibilisation à la question de l'illettrisme et de son public, découverte d'une didactique de la lecture et de l'écriture adaptée au public de l'association et pratiques de formation propres à l'association (ex. : évaluation formatrice)

En demandant aux participant-e-s de tenir un carnet de bord et leur laissant du temps de réflexion en fin de journée (qu'est-ce que je retiens de cette journée ? qu'est-ce que j'ai envie d'essayer ? qu'est-ce que j'ai réalisé « prise de conscience » durant cette journée?)

Comment vais-je prendre en compte les pré-requis individuels nécessaires aux situations d'apprentissage proposées ?

Je considère qu'il n'y a pas de prérequis à avoir si ce n'est d'être prêt à remettre en question ses représentations en étant d'accord de les partager et de les confronter aux autres. De ce fait, je vais aussi souvent que possible proposer des activités permettant à chacun d'exprimer ses représentations et travailler à partir de ces dernières. Toutefois, il est certain que de grandes différences existent entre les compétences des uns et des autres. Mon but va être de permettre à chacun d'aller un peu plus loin dans le développement de ses compétences par l'incitation à la réflexion au travers d'interactions entre pairs, de la tenue d'un journal de bord, de lectures...

Comment vais-je prendre en compte les conceptions d'apprentissage de chaque participant-e à la formation de base ? (dans ma planification, durant les sessions de formation, dans les activités proposées, durant les stages)

Chacun aura l'occasion d'exprimer ses représentations de l'apprentissage au travers de la conception de scénarios pédagogiques. De plus, une activité sur la question de l'apprentissage sera mise en place afin de démontrer les différences interindividuelles ainsi que le rôle du groupe dans l'apprentissage.

Comment vais-je susciter la motivation de chaque participant-e à la formation de base ?

Je vais essayer d'intégrer les moments de stage et de formation. Durant les journées de formation, je vais donner l'occasion aux participants de s'exprimer, de réfléchir, d'analyser leur pratique ou pour ceux qui n'ont encore que très peu d'expérience, à partir de leurs représentations. La formation professionnelle se développe au travers de l'expérience pratique. Toutefois, si cette dernière n'est pas analysée, confrontée à d'autres pratiques ou à des approches théoriques, certaines prises de consciences nécessaires au changement de pratique est difficile. Comme le relèvent Charlier et Charlier « ...si la formation privilégie le « savoir enseignant », elle peut faciliter la prise de conscience des conduites et éventuellement leur changement, et aussi l'intégration par l'enseignant des différents types de savoir. [...] la pratique n'apparaît donc pas seulement comme un lieu de traduction et d'ajustement d'apprentissages réalisés en formation, mais aussi comme un lieu de construction d'un

« savoir enseignant » qui pourrait à son tour être analysé en formation» (Charlier, Charlier, p7-8)

Pour terminer, rester à l'écoute des participants pour réguler le dispositif en fonction des attentes formulées.

II.3.3 Planification des activités d'apprentissage

Journée 1 : Communication et dynamique de groupe

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte le groupe et la dynamique de groupe dans sa pratique de formateur - Pratiquer une communication favorisant l'expression de chaque apprenant, en particulier dans le cadre d'échanges individuels
Activités	Samedi 16 janvier 2010 : 9h30-13h
	<p>Activité « Faire connaissance»</p> <p>Les participant-e-s se déplacent et vont apprendre à connaître un élément chez 3 personnes différentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un élément auquel je tiens - une chose dont je suis fier - une chose qui m'a surpris-e lors du stage d'observation <p>Moment collectif pour partager les informations qui ont été récoltées</p> <p>Moment méta : à 3 se poser la question : « quel intérêt d'une telle activité ? Comment pourrait-elle être adaptée et quand pourrait-elle être utilisée dans les cours ALE ? »</p> <p>Synthèse commune des réflexions et remarques</p>
	Dynamique identitaire et rôle du groupe
	Objectifs et plan de la journée → ajustements si nécessaire (horaire...)
	<p>Présentation du dispositif de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - plan général de la formation - présentation de la plateforme Ilias - Conditions d'habilitation (classeur référence « Concept qualité » p. 4) - Activités attendues (entretien com. n-v, synthèse lecture, activité lecture)
	Présentation du journal des apprenant-e-s (M.-H. Eglin)

Activités	Samedi 16 janvier 2010 : 14h-17h30
	Intervention Frédéric Fort : base de la communication et communication non violente
	Carnet de bord Evaluation de la journée
Activité à distance	Echange avec un apprenant pour mieux comprendre ses motivations, son projet
Approfondissement	<p>Références</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rosenberg, M. (2005). Les mots sont des fenêtres (ou bien sont des murs) : Introduction à la communication non violente. Ed. La Découverte. - Mucchielli, A. (1995). Psychologie de la communication. Presses universitaires de France. - Vermersch, P. (2003). L'entretien d'explicitation. ESF. (4.4/32) - Barbier, J. (2006). Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation. Editions L'Harmattan. - Carré, P. (1999). <i>Motivation et rapport à la formation</i>. In S. I. d. d. P. C. e. P. Caspar (Ed.), <i>Traité des sciences et des techniques de la Formation</i> : DUNOD. - Charlier, B. (1998). Apprendre et changer sa pratique d'enseignement. Expériences d'enseignants. Bruxelles: De Boeck. - Dubar, C. (2000). La socialisation, Construction des identités sociales et professionnelles. Paris: Armand Colin. - Hannoun, H. (1972). L'attitude non-directive de Carl Rogers. Éditions ESF. (4.1/118) - ... <p>Formations continue</p> <ul style="list-style-type: none"> - IFFP : La communication non-violente ou créative selon Marshall Rosenberg (niveau 1), programme p 72-73 - Centre pour l'action non violente : offre formation sur site - Formation proposée par l'association : L'entretien d'explicitation

Journée 2 : Définition d'objectifs et évaluation

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Formuler, en tenant compte du processus de l'évaluation formatrice, les objectifs pédagogiques. - Tenir compte de la cohérence entre les objectifs pédagogiques, les activités planifiées et l'évaluation pratiquée. - Evaluer les progrès d'apprentissage et les acquis des participants sur la base des objectifs et critères définis, en tenant compte de processus adaptés à la situation.
Activités	Samedi 23 janvier 2010 : 9h30-13h
	Types et fonctions de l'évaluation
	<p>Définition d'objectifs</p> <p>Chaque participant pense à un apprenant présent durant son stage. A partir des connaissances qu'il a de la personne, de ses besoins. Il définit un objectif général, puis des objectifs spécifiques.</p>
	Information sur les conditions requises pour obtention du certificat FSEA
Activités	Samedi 23 janvier 2010 : 14h-17h30
3h	Intervention Ariane Dreyer : pratique de la démarche d'évaluation formatrice
	<p>Carnet de bord</p> <p>Evaluation de la journée</p>
Approfondissement	<p>Références</p> <ul style="list-style-type: none"> - ANLCI, sous la direction de Jean-Pierre Jeantheau, Evaluer les bas niveaux de compétences à l'écrit, actes du colloque de novembre 2003, ANLCI, Lyon, 2004. - Besse, J.-M., Luis, M.-H., Paire, K., Petiot-Poirson, K., Petit Charles, E. (2004) Evaluer les illettrismes. Diagnostic de Modes d'Appropriation de l'Ecrit : guide pratique. Paris : Retz. - 4.1/10 L'évaluation règle du jeu - 4.1/11 Les objectifs pédagogiques - 4.1/116 Vers une démarche participative d'auto-évaluation - 4.1/28 Evaluation des apprentissages dans une approche communicative - 4.1/87 Evaluation formative et didactique du français - 4.4/ 22 10 nouvelles compétences pour enseigner - 4.4/ 33 Vers une pratique de l'évaluation formative

	<p>Formations continue</p> <ul style="list-style-type: none"> - IFFP : Intégrer le développement et l'évaluation des compétences Lien web - IFFP : Outils de coévaluation et d'autoévaluation Lien web - HEP-BEJUNE : Le portfolio, un outil au service des apprentissages Lien web - HEP-BEJUNE : Quelques outils d'évaluation et de régulation des apprentissages des élèves en classe spécialisée Lien web
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Journée 3

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Tenir compte des différentes conceptions de l'apprentissage dans sa pratique de formateur - Concevoir un scénario pédagogique adapté aux apprenants présents sur son lieu de stage et visant l'apprentissage de la lecture
Activités	30 janvier 2010 : 9h30-13h
	Objectifs et plan de la journée → ajustements si nécessaire (horaire...)
	<p>Activité « lettre en polonais » (Huber Michel)</p> <p>Moment méta. : ressentis lors de l'activité, stratégies mises en place, gestion de l'activité (temps, groupe, rôles...), intention de l'activité</p>
	Caractéristiques d'un dispositif efficace
	Réflexion sur l'apprentissage (processus, produits)
Activités	30 janvier 2010 : didactique de la lecture
	Intervention Angelika Teuscher : apprentissage de la lecture
	<p>Carnet de bord</p> <p>Evaluation de la journée</p>
Activité à distance	Scénario pédagogique d'une activité authentique de lecture

Journée 4 : Une méthode intégrée, ELCER

Objectifs	- découvrir une méthode intégrée des apprentissages linguistiques
Activité	Samedi 13 mars 2010 : 9h30-10h
	Objectifs et plan de la journée → ajustements si nécessaire (horaire...)
	Présentation synthèses de lecture

Activités	Samedi 13 mars 2010 : 10h-17h30
6h	Intervention Marie-Pierre Peruzzi : pratique de la méthode ECLER
	Carnet de bord Evaluation de la journée
Approfondissement	Formations continue - Formation proposée par l'association : Méthode ECLER par son concepteur Noël Ferrand

Journée 5

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Tenir compte des caractéristiques d'un scénario pédagogique favorisant l'apprentissage en profondeur - Prendre conscience des différents rôles que peut avoir le formateur dans sa pratique
Activités	Samedi 20 mars 2010 : 9h30-13h
	Objectifs et plan de la journée → ajustements si nécessaire (horaire...)
	Présentation synthèses de lecture
	Analyse d'un scénario pédagogique personnel (celui sur la lecture ou autre) visant à relever son efficacité en terme d'apprentissage des adultes. Mise en évidence des spécificités d'un adulte en formation
	Rôle des technologies dans un dispositif de formation
	Rôle du formateur et des pairs (travail individuel, de groupe, collectif)
Activités	Samedi 20 mars 2010 : 14h-17h30
	Présentation synthèses de lecture
	Concepts à aborder : individualisation des parcours, hétérogénéité, difficultés d'apprentissage (encore à préciser)
	Carnet de bord Evaluation de la journée
Approfondissement	Références <ul style="list-style-type: none"> - Gillig, J.-M. (1999). Les pédagogies différenciées : origine, actualité, perspectives. Bruxelles : De Boeck. - (en construction)

Journée 6

24 avril 2010	9h30-13h, 14h-17h30
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Découvrir les principes d'un atelier d'écriture adapté au public de l'association - Analyser les éléments pouvant être pris en compte dans le cadre d'un cours
Activités	Samedi 24 avril 2010 : 9h30-13h
	Objectifs et plan de la journée → ajustements si nécessaire (horaire...)
	Intervention Dominique Theurillat : l'atelier d'écriture
Activités	Samedi 24 avril 2010 : 14h-17h30
	Présentation synthèses de lecture
	Comment amener les apprenants à oser écrire et à développer leurs compétences dans ce domaine ?
	Carnet de bord Evaluation de la journée

Journée 7

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser la démarche d'évaluation formatrice (intérêts, limites, difficultés) - Evaluer les prérequis permettant l'entrée en formation - Déterminer si un apprenant est prêt à quitter le cours pour continuer de manière autonome ou dans le cadre d'une autre formation (tenir compte des domaines psycho-affectifs, cognitifs et linguistiques)
Activités	Samedi 8 mai 2010 : 9h30-13h
	Présentation synthèses de lecture
	Evaluation des apprentissages, retour d'expérience
	Evaluation : prérequis et seuil en lien avec le public cible de l'association
Activités	Samedi 8 mai 2010 : 14h-17h30
	Présentation synthèses de lecture
	Evaluation de son enseignement <ul style="list-style-type: none"> - buts de l'évaluation de l'enseignement - cadre donné par l'association

	- activité « ce que je vais prendre en compte pour évaluer mon cours »
	Carnet de bord Conclusion
Activité à distance	Rapport de stage pour le 29 mai 2010 Evaluation du dispositif de formation de base

Certaines activités proposées permettent aux participants de s'exprimer sur et à partir de ce qu'ils ont vécu durant le stage. Par exemple, l'activité analysant un scénario pédagogique qu'ils auront produit, permettra de s'exprimer sur le décalage entre ce qu'ils avaient planifié et ce qu'ils ont vécu et comment ils pensent ajuster, réguler leur pratique à l'avenir. Lors de la dernière journée, la démarche d'évaluation formatrice propre à l'association sera également discutée à partir de leur vécu en stage (sens, difficultés rencontrées, différence d'approche entre le stagiaire et le responsable de stage...). Pour terminer, le rapport de stage vise à prendre du recul sur ce qu'ils ou elles auront vécu durant le stage et à analyser une difficulté à laquelle ils ou elles ont été confronté-e-s.

II.4 Evaluation des apprentissages

II.4.1 Evaluation formative

Les apprentissages sont évalués essentiellement au travers des productions fournies par les participants : synthèse de lecture, rapport de stage, scénario pédagogique. L'évaluation s'effectue sous forme de feedback oral ou écrit (rapport de stage).

II.4.2 Evaluation permettant d'obtenir l'habilitation

- participer à au moins 6 des 7 journées de formation
- effectuer une synthèse de lecture
- effectuer 3 stages d'observation et 6 de co-animation
- soumettre un rapport de stage en fin de formation et qu'il soit évalué favorablement par la responsable de formation
- obtenir un bilan écrit favorable de la part du responsable de stage

II.4.3 Forme et outils d'évaluation

Voir annexe 2 critères pour évaluation du rapport de stage

II.5 Evaluation de l'enseignement

A la fin de chaque journée de formation, les participant-e-s donnent leur point de vue en écrivant les éléments qu'ils ont estimés positifs et les éléments à améliorer en formulant des suggestions.

De plus, à la fin de leur formation, chaque participant-e complète deux documents : une synthèse de leur processus d'apprentissage produite à partir de leur journal de bord (annexe 3) et une évaluation de la formation permettant de donner leur point de vue sur les 7 journées de formation, le stage et l'encadrement reçu par l'institution (annexe 4). Ces documents sont envoyés à la responsable de la formation. L'évaluation du dispositif est complétée par le point de vue des responsables de stage, celui des intervenants externes et de la responsable de formation. Cette dernière produit une synthèse écrite de ces différentes évaluations et la présente à la commission pédagogique de l'association.

Résultats (feedback aux apprenant-e-s, régulation, quelle prise en compte)

A ma connaissance, aucun feedback systématique n'est fourni aux participant-e-s. Toutefois, comme ils ou elles deviennent formateurs ou formatrices au sein de l'association, ils ou elles sont informé-e-s des changements introduits au niveau du dispositif de formation. Pour ma part, d'une journée à l'autre, je fournis un retour aux participant-e-s de leurs évaluations de fin de journée.

II.6 Usage des TIC

Pour la session 2009-2010, l'usage d'une plateforme d'enseignement à distance (Ilias) est utilisée. Elle sert essentiellement :

- au dépôt d'informations et de ressources concernant les journées de formation
- de moyen de communication entre le groupe et la responsable de formation
- de support organisationnel pour certaines activités

L'idée est de faire découvrir certains usages possibles des TIC en utilisant la plateforme.

Durant les journées de formation, la question de l'usage des technologies sera abordée de manière transversale. La question récurrente sera : l'usage des TIC pourrait-il être pertinent dans la situation X, si les TIC étaient utilisées quelles conséquences cela aurait d'un point de vue pédagogique ?

II.7 Expérimentation, mise en œuvre du dispositif

Ce dispositif de formation dans sa structure globale existe depuis plusieurs années. Différents responsables de formation l'ont mis en œuvre. En 2008, sa structure a été formalisée en vue du dépôt d'une demande de reconnaissance de certification FSEA. C'est sur la base des documents existants (classeur de demande de reconnaissance, classeur des supports de cours et classeur de référence des formateurs) que je me suis approprié ce dispositif de formation.

Les journées de formation commençant en janvier 2010, je n'ai pas encore eu l'occasion de tester la planification ainsi que le dispositif dans son ensemble. La planification des journées manque de précision et parfois de cohérence. Chaque journée va être retravaillée en profondeur au fur et à mesure de la session de cette année. Une proposition d'offre de formation continue et de références va être complétée. Ces propositions permettront aux participant-e-s intéressé-e-s d'approfondir les domaines s'ils le désirent.

III PROPOSITIONS DE REGULATION

Comme je n'ai pas encore vécu les journées de formation, il m'est difficile d'apporter des idées de régulation concernant les activités spécifiques de chaque journée de formation. Toutefois, malgré le fait que je n'ai pas encore expérimenté personnellement le dispositif dans son ensemble, des besoins de régulation se font sentir afin que le dispositif réponde mieux à des attentes et contraintes diverses. Ainsi, dans ce chapitre, je vais proposer un concept de dispositif qui me semble pertinent en fonction des besoins qui se sont exprimés mais également en fonction de références théoriques.

III.1 Un dispositif comprenant des stages

Comme déjà indiqué, le dispositif actuel alterne moments de stage et journées de formation. Le but est de permettre aux personnes en formation de vivre des moments de pratique encadrés qui favorisent le transfert entre théorie et pratique développant ainsi une attitude de praticien réflexif. Cette interaction théorie pratique permet d'exploiter les « savoirs enseignants » durant les journées de formation. Divers documents définissent le fonctionnement des stages et le rôle de chaque acteur impliqué. Toutefois, certaines remarques sont apparues lors de l'évaluation des formations des années précédentes. En effet, les responsables de stage ont exprimé une attente importante de formation personnelle et de reconnaissance de leur rôle. Ils attendent également une meilleure intégration entre moments

de stage et de formation. Pour ma part, j'ai remarqué que le stage d'observation (3èmes fois) pose quelques difficultés. Ces trois stages doivent aider la personne intéressée à se représenter ce que signifie être formateur au sein de l'association Lire et Ecrire afin qu'elle puisse décider si elle désire réellement entrer en formation. Toutefois, ces trois stages d'observation font partie intégrante de la formation. Dans la situation actuelle, il est donc difficile, voir impossible, d'encadrer ces observations afin de les focaliser sur l'un ou l'autre aspect qui pourrait être approfondi durant une journée de formation. En effet, lorsqu'ils ont lieu, je n'ai pas encore les inscriptions de l'ensemble des participant-e-s et ne peut par exemple pas rencontrer les responsables de stage avant ces moments pour les préparer ensemble. Une autre limite que j'observe, concerne le nombre de séances de stage. Il y en a 9 en tout, ce qui est très peu et rend difficile une coordination entre moments de stage et moment de formation car si les stagiaires font leur stage en un bloc (tout à suivre), ceux-ci sont terminés alors que seul 3 journées de formation ont eu lieu. Les propositions suivantes découlent de l'ensemble de ces constats.

III.1.1 Formation des responsables de stage

Pour répondre au besoin de formation et à une meilleure reconnaissance des responsables de stage, une demi-journée de formation a été mise en place (novembre 2009). Cette demi-journée est reconnue comme une journée complète de formation continue. En effet, les moments de réflexion sur leur pratique, qui ont lieu avec le ou la stagiaire, ont été pris en compte et valorisés comme complément à la demi-journée de formation continue.

Voici le descriptif de cette demi-journée de formation des responsables de stage :

Contexte	<p>Pour la formation 2009-2010, 16 personnes, réparties sur 4 cantons romands, ont été d'accord de jouer le rôle de responsable de stage. La formation était également ouverte aux responsables des formateurs et formatrices des sections pour information.</p> <p>Plus de la moitié des responsables de stage a participé à cette formation. La large majorité des personnes présentes sont responsables de stage pour la première fois.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Encadrer une personne en formation en lui fournissant des feedbacks constructifs - Prendre confiance pour se sentir à l'aise dans son rôle de responsable de stage

	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître et comprendre les attentes de l'association concernant le stage et le rôle de responsable de stage - Anticiper sa propre manière de répondre à une situation problématique (problème relationnel, comportements inadaptés de la stagiaire...)
Activités	Samedi matin 28 novembre 2009 : 9h30-13h
	Objectifs et plan de la matinée → ajustements si nécessaire (horaire...)
	Présentation personnelle en précisant son contexte de formatrice et son expérience ou non comme responsable de stage
	Lecture, discussion/questions des documents formels élaborés par l'association (Règlement de stage, Canevas de stage, Fiche d'évaluation de stage)
	<p>Analyse de cas</p> <p>Consigne : Lisez le cas présenté et notez votre manière de gérer cette situation (individuel). Par groupe de 2 ou 3, partagez et comparez vos points de vue. Synthèse collective des pistes, idées ou difficultés relevées → mettre l'accent sur la nécessité parfois d'avoir recours à une tierce personne (médiateur) et définir qui est cette personne dans leur section.</p> <p>(4 situations tirées de difficultés rapportées de responsables de stage)</p>
	Evaluation de la formation

A partir des feedbacks reçus en fin de séance, il est possible d'affirmer que cette formation a donné l'occasion aux responsables de stage présentes de poser leurs questions, de se rassurer et de mieux comprendre les attentes institutionnelles. De mon point de vue, cela devrait contribuer à une meilleure intégration entre les moments de stage et de formation. En effet, une meilleure compréhension mutuelle a été possible par ce dialogue direct. De plus, un plan des journées de formation mettant en évidence des moments formalisés de lien entre stage et formation a été présenté. Les prochains mois permettront de savoir dans quelle mesure ces éléments suffiront à répondre aux attentes des responsables de stage.

Les responsables de stage absent-e-s ont reçu, par mail, une information visant à leur transmettre les renseignements indispensables. De plus, un espace d'échange (forum) entre les responsables de stage sera ouvert sur la plateforme Ilias. Cela permettra, aux personnes

appartenant au groupe des responsables de stage de poser leurs questions au moment où cela leur est nécessaire.

III.1.2 Régulation

1. Concernant le détail de la matinée

Pour évaluer la matinée de formation, chaque participante a écrit son point de vue en indiquant d'une part les points positifs et d'autre part les points à améliorer. Il en ressort qu'une satisfaction générale a été clairement manifestée. Elle était récurrente en ce qui concernait les outils et pistes concrètes fournis ainsi que le fait d'avoir obtenu des réponses à leurs questions personnelles.

Cette brève évaluation montre, que quelques personnes sont venues afin de réduire les tensions identitaires créées par le fait de jouer le rôle de responsable de stage (Higgins, 1987). Pour ces personnes, la formation a eu un effet favorable sur les tensions identitaires vécues. En ce sens, je peux dire que la formation a répondu à une partie des objectifs visés. Toutefois, une part importante des compétences de responsable de stage seront développées durant le stage lui-même. Une seconde ½ journée de formation a été proposée pour permettre d'évoquer d'éventuelles questions, difficultés et de réfléchir et clarifier leur travail d'évaluation. Toutefois, l'intérêt limité manifesté, me fait penser qu'il ne s'agit pas d'un réel besoin. D'un point de vue objectif, la mise sur pied de ce second moment de formation serait pertinent. Toutefois, s'il on prend en compte le fait que les personnes viennent de l'ensemble de la romandie et ont donc un trajet relativement long pour une ½ journée de formation. Cela paraît moins pertinent d'autant plus que les personnes participant à la 2^{ème} partie de la formation ne seraient probablement pour la plupart pas les mêmes. Si les 2 moments de formation étaient mis en place, il serait plus pertinent de les concevoir comme un tout en les mettant en lien par exemple en revenant sur les objectifs de la formation et les discutant (dans quelle mesure sont-ils atteints ? Comment je le sais ?...) et intégrant le forum dès le départ. Dans un tel cas, les personnes s'engageraient d'emblée pour les deux demi-journées.

Les améliorations suggérées suite à la formation des responsables de stage touchaient à des aspects organisationnels comme la possibilité de pouvoir lire les documents avant la demi-journée et le besoin d'avoir un peu plus de temps. Plusieurs personnes ont trouvé la matinée dense.

Des ajustements sont à apporter pour la question de la gestion du temps. En effet, les aspects formels ont pris une place trop importante durant la demi-journée. Une des raisons est liée au

fait que je n'ai pas pu envoyer les documents écrits avant la formation car tout n'était pas prêt. L'année prochaine, il sera plus facile pour moi de gérer cet aspect de préparation, l'ayant vécu une fois. Je pourrai ainsi envoyer et demander aux responsables de stage de lire les documents avant le moment de formation. Cela permettra de centrer la matinée sur les questions personnelles et l'analyse de cas.

2. Planification dans le temps de la formation des responsables de stage

D'un point de vue plus général, une difficulté concernait le fait que tous les responsables de stage pour la session de formation n'étaient pas encore définis clairement car l'inscription définitive des personnes en formation n'a lieu qu'à la mi-décembre. La formation pour les responsables de stage a donc eu lieu avant même que je connaisse l'ensemble des participant-e-s à la formation et leur responsable de stage. Un ajustement dans la chronologie des événements menant à l'inscription à la formation de base me semble nécessaire. Je pense que le plus simple et pertinent serait d'avancer le délai d'inscription des participant-e-s à la formation de base. J'y reviendrai dans les paragraphes qui suivent.

Pour conclure sur la question de la formation des responsables de stage, une telle formation planifiée comme un tout comprenant deux moments en présence et complétée par un forum mis en place dès le départ, permettrait de prendre en compte plusieurs caractéristiques favorisant un apprentissage en profondeur (Entwistle, 2003) :

- parcours négocié → possibilité de choisir de participer ou non en présence et choix au niveau de sa participation au forum
- unités de temps et de lieux : forum
- ressources provenant des lieux de vie professionnelle : lors des 2 rencontres, partir d'expériences vécues
- usage TIC : forum

III.1.3 Organisation du stage pour les participants à la formation

Actuellement, le stage d'observation a une double fonction. En effet, les 3 séances d'observation visent à permettre au stagiaire de décider s'il veut ou non s'engager en formation, mais en même temps, ce stage d'observation comporte des objectifs de formation (annexe 5). De ce fait, la personne se forme sans avoir encore décidé si elle voulait suivre ou non la formation. Cette situation rend difficile l'interruption de la démarche après le stage d'observation soit de la part du ou de la stagiaire, soit de la part du ou de la responsable de

stage. De plus, d'un point de vue organisationnel, cette situation complique la gestion du dispositif de formation. Ainsi, je pense qu'il serait plus pertinent d'organiser une observation (1x au minimum) pour permettre à la personne intéressée par la formation de clarifier son choix. Cette démarche serait liée uniquement à la prise de décision concernant l'inscription à la formation de base. Le tableau ci-dessous décrit cette démarche.

Démarche d'inscription à la formation de base Lire et Ecrire	
Jusqu'au 31 octobre	<ul style="list-style-type: none"> La personne intéressée se pré-inscrit au secrétariat romand en fournissant ses coordonnées ET celles du ou de la responsable de stage <p>(important pour pouvoir envoyer le dossier aux 2 personnes concernées)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Dès réception de la pré-inscription, le secrétariat envoie un dossier d'information à chacun.
Jusqu'au 15 novembre	<ul style="list-style-type: none"> Observation d'au moins une session de formation Décision définitive de la part du ou de la responsable de stage par envoi du coupon réponse signé Inscription définitive de la part de la personne intéressée à suivre la formation par envoi de la fiche d'inscription signée <i>(Eventuellement) Soirée d'information (vers le 25 octobre) à l'attention des personnes intéressées pour présenter le dispositif de manière globale et répondre aux questions</i>

Début de formation de base Lire et Ecrire	
Avant le 30 novembre	<ul style="list-style-type: none"> ½ journée de formation des responsables de stage pour clarification de son rôle, questions et préparation au stage d'observation <i>(éventuellement) ½ journée de début de formation des formateurs et formatrices pour présentation du dispositif, de la plateforme Ilias. Possibilité de discuter et démarrer son projet personnel (ce que je compte faire après cette formation, ce que je compte tirer de cette formation)</i>

Afin d'améliorer l'organisation du dispositif, je pense qu'il est nécessaire d'avancer le délai d'inscription actuel (mi-décembre). Placer le délai d'inscription des participants à la formation de base à la mi-novembre et synchroniser ce délai avec l'accord formel donné par les responsables de stage rendrait la démarche plus cohérente. Cette gestion du temps permet

aux sections de laisser démarrer l'année de cours Lire et Ecrire avant de se préoccuper de la formation de base tout en permettant une gestion de la formation plus rationnelle.

III.1.4 Durée du stage

Actuellement les stages d'observation s'effectuent avant les journées de formation (généralement en novembre, décembre). Cela ne permet pas de les préparer avec les participant-e-s (observer quoi, comment...) dans le cadre de la formation. Ils se font de manière spontanée et de se fait son une activité plutôt passive. L'observation devient assez rapidement ennuyeuse et se transforme en soutien auprès des adultes du cours. En les plaçant après la 1^{ère} journée de formation, il serait possible de préparer l'observation et ainsi de mieux la valoriser pour les apprentissages des stagiaires.

Concernant les 6 stages de co-animation, ils sont actuellement répartis entre janvier et mai. Les stagiaires participent à 2 ou 3 cours puis sont absents pendant une période avant de revenir pour 2 ou 3 cours. Ces interventions ponctuelles entrecoupées d'absences sont encore plus marqué pour les stagiaires participants à des cours semi-intensifs (2x/semaine). Je perçois plusieurs inconvénients à ce fonctionnement : le stagiaire ne perçoit que difficilement le suivi des apprentissages et leur évolution, les apprenants voient arriver ponctuellement le stagiaire pour « intervenir » dans le cours et repartir (rupture), la gestion pour le responsable de stage est complexe. Ainsi, je suggère que l'ensemble du stage s'effectue sur la période du 2^{ème} semestre soit de janvier à juin et que le stage soit augmenté. Il passerait de 9 sessions à 17 sessions regroupées en 3 périodes. Le tableau ci-dessous donne un aperçu de cette réorganisation du stage.

Nbre de sessions	Forme du stage	III.1.5 Moment dans l'année
2x	Stage d'observation Le stagiaire n'intervient pas dans la formation	Après la 1 ^{ère} journée de formation (mi-janvier) et avant le début du stage de co-animation (février ou mars) A choix 2 cours à suivre ou réparti dans le temps
8x	Stage de co-animation Le stagiaire prépare par écrit les sessions de formation en collaboration avec le RS ou en lui soumettant sa planification	Ce stage s'effectue au plus tôt après les 2 observations. Si possible, le stagiaire co-anime 8 cours à la suite (bloc) Il aura lieu entre février et fin mai

7x	<p>Stage en autonomie</p> <p>3x le stagiaire prépare et anime le cours, le RS est observateur. Il donne un feedback sur la planification du cours et après le cours (échange, discussion)</p> <p>4x Le stagiaire prépare et anime le cours, le RS donne un feedback sur la planification avant le cours. Il est absent lors du cours. A la fin de la dernière session, il rencontre le stagiaire pour une discussion et une auto-évaluation du stagiaire</p>	<p>Ce stage s'effectue durant la période mai-juin. Si nécessaire, il peut être avancé.</p> <p>Les responsables de stage pourraient dégager ainsi du temps pour l'évaluation annuelle.</p>
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

III.2 Diversification du public suivant la formation

Au départ, cette formation a été pensée, pour former les bénévoles donnant des cours au sein de l'association. Au moment de la mise en place de la formation des formateurs, l'association proposait pratiquement que des cours hebdomadaire de 2 heures. Actuellement, l'offre des sections tend à se diversifier : cours intensifs, ateliers d'écriture, calcul, formation de base à l'usage des NTIC ou sorties culturelles. Ainsi le rôle des bénévoles évolue également. De plus en plus d'entre eux se voient confier des tâches d'accompagnement de personnes en situation d'illettrisme. Dès lors, un besoin d'offrir aux bénévoles une formation centrée sur la question de l'illettrisme et de son public émerge actuellement au sein de l'association. Le but de cette formation serait de sensibiliser à la question de l'illettrisme les bénévoles travaillant directement avec les adultes en situation d'illettrisme. D'autre part, depuis l'obtention de la reconnaissance eduQua, la formation de base mise en place par l'association est reconnue pour des formateurs ou formatrices appelé-e-s occasionnel-les. Cela signifie qu'ils peuvent donner jusqu'à un équivalent de 150 heures de cours par année. Au delà de ce nombre d'heures, les formateurs et formatrices doivent être titulaire au minimum d'un certificat FSEA de formateur d'adultes ou d'un titre équivalent. Cette contrainte a incité l'association à compléter la formation existante afin de répondre aux standards permettant de devenir une institution délivrant le certificat FSEA de formateur ou formatrice d'adultes. Si un nombre plus important de formateurs et formatrices de l'association obtient le certificat, cela apportera une plus grande souplesse pour l'association et une meilleure mobilité professionnelle pour

les personnes concernées. Toutefois, cela signifie que des personnes en possession d'un certificat FSEA de formateur ou formatrice d'adultes désirant travailler au sein de l'association n'ont pas besoin de participer à la formation de base pour les compétences de formateur ou formatrice d'adultes, mais ont des besoins de formation dans le domaine spécifique de l'illettrisme, de la didactique et concernant les orientations pédagogiques spécifiques de l'association (évaluation formatrice, individualisation du parcours de formation, développement de l'autonomie).

La même formation devrait donc répondre à la fois :

- aux futurs formateurs sans formation dans le domaine des adultes et de la question de l'illettrisme
- aux futurs formateurs possédant un certificat FSEA de formateur d'adultes ou son équivalent
- bénévoles travaillant directement avec des adultes en situation d'illettrisme

Pour la session 2009-2010, les bénévoles ne suivent pas du tout la formation et les personnes possédant un certificat FSEA sont dispensées de l'équivalent de 2 journées de formation, correspondant à des aspects qu'elles ont déjà abordés (½ j. communication, 1 j. apprentissage adulte, ½ j. évaluation). Cette situation n'est pas très agréable autant pour les participant-e-s qui se déplacent pour des ½ journées de formation et doivent payer l'entier de la formation, que pour la gestion de la formation dans son ensemble qui est conçue comme un tout cohérent répondant aux besoins d'un public différent.

Il semble que l'idée de modulariser le dispositif pourrait apporter une réponse pertinente aux différentes contraintes relevées. Il s'agit de répondre à la question : Quel module pour qui ?, tout en tenant compte des conditions de certification posées par la FSEA (annexe 6 à 8). Je relève ici les éléments essentiels au niveau des attentes FSEA. La durée de la formation doit être d'au moins 405 heures dont au moins 90 heures de présence au cours, 165 heures de travail personnel. Les formateurs doivent justifier au minimum de 2 ans d'expérience pratique comptabilisant au minimum 150 heures de cours. Ce qui représente un équivalent de 13.5 crédits ECTS (y compris les heures de pratique). La FSEA attend que le dispositif de formation aborde les contenus suivants :

- Notions de base sur les spécificités de l'apprentissage et de la formation des adultes
- Réflexion lors de la planification, modèles didactiques simples
- Planification des séquences de formation
- Formulation précise des objectifs pédagogiques

- Adaptation des contenus de formation
- Méthodes et techniques adaptées à la formation d'adultes
- Elaboration de supports pédagogiques et utilisation des médias
- Méthodes simples d'évaluation
- Evaluation des acquis
- Réflexion sur le transfert didactique dans son domaine spécifique
- Notions de base en communication
- Conduite d'entretiens dans des groupes d'adultes apprenants
- Notions de base en dynamique de groupe
- Conflits et perturbations dans les groupes
- Réflexion sur sa conception personnelle de l'apprentissage
- Réflexion sur ses attitudes et comportements dans son rôle de formateur ou formatrice

(tiré du document FSEA « Directives générales pour les institutions », BFFA-M1) (annexe 6)

De plus, le développement d'un dispositif hybride pourrait résoudre certains problèmes tels que la flexibilité au niveau du temps et du lieu de formation et le coût de la formation qui ne devrait pas « exploser »!

Les paragraphes suivants visent à présenter le dispositif de formation repensé en tenant compte de l'ensemble des aspects évoqués jusqu'ici. Il prend en compte la formation de base nécessaire pour devenir formateur ou formatrice au sein de l'association, la formation complémentaire complétant le cursus de base afin d'obtenir le certificat FSEA et la formation des bénévoles.

Module 1	Sensibilisation à la question de l'illettrisme
Objectifs	Connaître la structure et les axes d'actions de l'association Lire et Ecrire Connaître l'organisation régionale et nationale concernant la question de l'illettrisme Analyser les caractéristiques du public concerné (illettrisme-analphabétisme-français langue seconde) Favoriser l'expression des besoins de formation de la part des apprenant-e-s

Public concerné	Nouveaux formateurs Formateurs FSEA Bénévoles
Activités centrées sur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Représentation des formateurs et formatrices concernant l'illettrisme 2. rapport au savoir (plus particulièrement à l'écrit) 3. Fonctionnement, structure de formation au sein de l'association 4. Structure régionale, nationale de lutte contre l'illettrisme 5. Comment aborder la question des besoins des apprenants
Durée en présence	2 journées
Activités à distance et/ou personnelles	Nouveaux formateurs et Formateurs FSEA 20h Lecture et synthèse de lecture
Valorisation 1 ECTS	13 h en présence 20 h travail individuel Total : 33 h

Module 2	Evaluation
Objectifs	<p>Réfléchir à la place de l'évaluation dans le dispositif de formation</p> <p>S'approprier la démarche d'évaluation formatrice propre à l'association</p> <p>Comprendre comment l'évaluation soutient la qualité de l'accompagnement de l'apprenant</p>
Public concerné	Nouveaux formateurs Formateurs FSEA (1 jour)
Activités centrées sur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Echange sur les pratiques vécues d'évaluation pour saisir les enjeux (qui évalue, quand et comment ?) 2. Des objectifs pourquoi, comment les formuler ? 3. Quelle évaluation pour quelle situation ?

	<p>2^{ème} journée centrée sur les spécificités de l'évaluation au sein de l'association</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le 1^{er} entretien ou l'évaluation initiale 2. La démarche d'évaluation formatrice 3. L'implication des apprenants dans leur processus d'apprentissage (autoévaluation, coévaluation et portfolio d'apprentissage)
Durée en présence	<p>2 journées</p> <p>2h Participation à un entretien d'évaluation formatrice (1^{er} entretien)</p>
Activités à distance et/ou personnelles	<p>Nouveaux formateurs</p> <p>7h Conception d'un outil d'évaluation facilitant le suivi des apprentissages individuels ou favorisant l'auto-évaluation</p> <p>8h <i>Mutualisation, comparaison et amélioration des grilles au sein d'un groupe de 2 ou 3 personnes</i> (travail à distance sur plateforme)</p>
Valorisation 1 ECTS	<p>15 h en présence</p> <p>7 h travail individuel</p> <p>8 h <i>travail de groupe à distance</i></p> <p>Total : 30 h</p>
<p>Suivi de formation(s) complémentaire(s)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation des apprentissages et/ou - Evaluation de sa pratique de formateur ou formatrice - Définition d'objectifs 	<p>Propositions de formation continue</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ... 2. ...

Module 3	Animation
Compétences, objectifs	<p>Découvrir les bases de la communication</p> <p>Organiser et gérer les interactions au sein d'un groupe</p> <p>Gérer un conflit au sein d'un groupe</p>
Public concerné	Nouveaux formateurs
Durée en présence	1 journée

Activités à distance et/ou personnelles	Nouveaux formateurs Réflexion sur son style d'animation en utilisant une auto-évaluation et en tenant un carnet de bord tout au long de sa formation
Valorisation 1 ECTS	6.5 h en présence 23.5 h travail individuel Total : 30 h
Suivi de formation(s) complémentaire(s) - Dynamique de groupe et/ou - Gestion de conflit et/ou - Entretien d'explicitation	Propositions de formation 1. ... 2. ...

Module 4	Apprendre / Former
Compétences, objectifs	Planifier des séquences d'apprentissage et choisir des méthodes adaptées au public cible en respectant les orientations de l'association
Public concerné	Nouveaux formateurs Formateurs FSEA (3 jours)
Durée en présence	4 journées
Activités à distance et/ou personnelles	Nouveaux formateurs et formateurs FSEA 66h Lectures textes pédagogiques 60h Ecriture d'un projet personnel utile à sa pratique et intégrant les apprentissages du cours
Valorisation 5 ECTS	26 h en présence 126 h travail individuel Total : 152 h
Suivi de formation(s) complémentaire(s) - Apprentissage adulte et/ou - Didactique et/ou - Méthodes de formation	Propositions de formation 1. ... 2. ...

Module 5	Pratique de stage
Compétences, objectifs	Planifier et mettre en oeuvre des séquences d'apprentissage et choisir des méthodes adaptées au public cible en respectant les orientations de l'association Développer une pratique réflexive en l'analysant systématiquement
Public concerné	Nouveaux formateurs Formateurs FSEA
Durée en présence	2x stage d'observation , 2.5h obs. + 0.5 échange RS et stagiaire →total 6h 8x stage de co-animation 2h présence, 2h <i>préparation écrite soumise au RS</i> , 1h interaction RS et Stagiaire →total 24h 7x stage en autonomie : 3x 2h animation, 3h <i>préparation écrite soumise au RS</i> , le RS est présent comme observateur, 1h interaction RS et Stagiaire 4x 2h animation, 3h <i>préparation écrite soumise au RS</i> , le stagiaire est seul en présence, 1h auto-évaluation de son cours et interaction RS et stagiaire après la dernière séance →total 19h
Activités à distance et/ou personnelles	8x stage de co-animation 4x 2h <i>préparation écrite soumise au RS</i> 8h stage en autonomie : 8x 3h <i>préparation écrite soumise au RS</i> 40h Ecriture d'un rapport de stage →total 72h
Valorisation 3 ECTS	19 h en présence 72 h travail individuel Total : 91 h

Module 6	Pratique professionnelle
Public concerné	Nouveaux formateurs
Durée	2 ans
Valorisation 5 ECTS	2 ans de pratique et au moins 150 heures

IV USAGE DES OUTILS D'ANALYSE

THEORIQUES

En m'appropriant et réfléchissant aux régulations du dispositif, j'ai tenté de prendre en compte divers résultats de recherche concernant l'analyse de dispositifs et leur efficacité sur les apprentissages. Les caractéristiques d'un dispositif de formation favorisant l'apprentissage en profondeur misent en évidences par N. Entwistle et synthétisées dans le livre « Voyage au pays de la formation des adultes » de Charlier, Nizet et Van Dam (2006) m'ont servi de fil conducteur. « Il s'agit :

- *de la liberté laissée à l'étudiant de négocier son parcours de formation ;*
- *de la qualité de l'information et de l'accompagnement fournis à l'étudiant pour s'orienter ;*
- *de la flexibilité temporelle et de lieu ;*
- *de l'explicitation des activités à réaliser et des modalités de leur réalisation (à distance, en présence) ;*
- *d'une adaptation de la charge de travail (seul, en groupe, en présence, à distance) aux contraintes vécues par les étudiants ;*
- *de la qualité des ressources didactiques offertes ; celles-ci suppose une structure explicite présentant les objectifs et les concepts clés ainsi qu'une définition claire des contenus en lien avec des illustrations évocatrices pour les étudiants ;*
- *de l'évaluation, c'est-à-dire du nombre et la qualité des feed-back fournis récompensant notamment la compréhension ;*
- *du sens des tâches demandées, en particulier, leur authenticité et leur articulation possibles avec les pratiques des étudiants ;*
- *de la cohérence du dispositif, c'est-à-dire l'articulation entre les objectifs, les méthodes et l'évaluation ;*
- *des TIC comme espaces d'apprentissages en ce sens qu'elles rendent possibles la mise en œuvre des caractéristiques d'un dispositif de formation énumérées ci-dessus. Elles peuvent, par exemple, être utilisées comme espace d'explication des choix possibles, espace de communication et de collaboration, outils de support de divers types d'activités (débat, projets, études de cas, recherches) ;*
- *du rôle des pairs et des formateurs comme support socio-affectif ou compagnons d'apprentissage critiques ;*
- *de la régulation du dispositif tenant compte des expériences vécues par les étudiants et les formateurs »*

Je suis toutefois consciente que les propositions contenues dans ce travail pourraient s'orienter encore plus vers ces caractéristiques. En particulier, concernant le sens des tâches demandées, leur authenticité et leur articulation possible avec les pratiques des participant-e-s

à la formation. Je vais continuellement, dans ma pratique à venir, essayer de tendre vers ces différentes caractéristiques.

Certains concepts m'ont également servi au cours de cette réflexion et conception, en particulier celui d' « apprentissage en profondeur » et de « tensions identitaires ». J'ai utilisé passablement ces concepts durant mon travail de licence puis lors de mon activité au centre didactique. Je ne sais pas dans quelle mesure ils sont importants dans l'ensemble du paysage conceptuel de la formation d'adultes, mais je sais que ces concepts m'ont marqué, parlé et les ai donc intégrés dans mes représentations personnelles et mon vocabulaire. Je peux donc en tenir compte lorsque cela me semble pertinent. Dans ce travail, ils me sont venus à l'esprit et m'ont donc servi. Toutefois, ils n'apparaissent pas en temps que tel mais sont plutôt pris en compte dans la conception du dispositif.

Pour terminer, l'importance démontrée du rôle du participant-e dans la qualité d'un dispositif est également un élément auquel j'accorde de l'importance. Charlier (1998) a mis en évidence que 3 éléments ont une influence prépondérante sur l'apprentissage :

1. le but que l'étudiant poursuit en suivant une formation

2. la représentation qu'il a de l'efficacité de la formation pour atteindre son but

3. sa représentation des liens possibles avec sa pratique professionnelle ou privée

Pourtant, même si je suis convaincue par ce qui est relevé ci-dessus, j'ai de la peine à savoir comment je peux en tenir compte dans la conception d'un dispositif au delà du fait de tendre vers les critères d'un dispositif de qualité évoqués plus haut. Idéalement, il serait pertinent de pouvoir rencontrer les participant-e-s à la formation avant le commencement de la formation, afin de mieux comprendre leur projet et motivation et d'avoir une idée des compétences de formateur ou formatrice d'adultes qu'ils ou elles ont déjà. Toutefois, pratiquement, il est difficile de mettre en place cela car les personnes sont réparties sur l'ensemble de la suisse romande. Il s'agirait d'un déplacement long pour un entretien relativement bref. Cela me semble peut réaliste d'autant plus que les responsables des sections les rencontrent déjà. Actuellement, j'ai une brève information écrite que je reçois lors de l'inscription. Une piste serait peut-être de concevoir quelques questions permettant d'obtenir par écrit des informations un peu plus approfondies.

En relevant ces éléments théoriques, je me rends compte que le dispositif présenté est loin d'être idéal. Toutefois, il tient compte de réalités de contexte contraignantes. L'important sera donc de réguler le dispositif en continu.

Le nouveau dispositif présenté dans ce travail a été pensé en restant autant que possible fidèle au dispositif existant actuellement. Je pense qu'il serait pertinent de développer une autre variante partant d'un dispositif impliquant le formateur ou la formatrice directement dans une pratique authentique. Il ou elle aurait à charge un groupe d'apprenant-e-s tout en suivant la formation. Je pense développer ce concept de dispositif dans les mois avenir afin de proposer 2 options et ainsi d'ouvrir les possibles et la discussion.

V COMPETENCES ACQUISES ET TFE

Ce travail de fin d'étude a été choisi tardivement, toutefois, je suis satisfaite de mon choix. Il m'a permis de revenir sur des apports théoriques et mon expérience tout en effectuant un travail authentique qui me servira très prochainement et directement. A chaque fois que je dois évoquer mes compétences, je rencontre des difficultés à les énoncer. La situation présente ne fait pas exception. Je vais toutefois tenter l'exercice. Je pense que la compétence centrale développée durant ce travail concerne la capacité à mettre en lien un ensemble complexe de « données », qu'elles soient extrêmement formelles (attentes pour le TFE), liées au contexte professionnel ou encore théoriques. Ce processus qui m'a demandé passablement de temps et d'énergie (réflexion) a débouché sur un produit que je sais perfectible, mais dont je suis relativement fière. Ainsi, ce travail a-t-il peut-être également contribué à développer une meilleure confiance en moi dans ce domaine (conception d'un dispositif, réalisation d'un travail écrit, aboutissement de la démarche de formation entreprise). En effet, jusqu'à peu, je n'étais pas tout à fait sûre d'arriver au terme de cette formation Did@cTIC. Pour moi, le fait de ne pas avoir obtenu le « diplôme » n'aurait pas été vécu comme un échec. Différents facteurs ont joué pour m'inciter à terminer. Le principal concerne l'opportunité de faire un travail authentique et « faisable » dans le temps imparti. En effet, j'avais commencé un autre TFE, qui aurait également été une activité authentique, toutefois, la charge de travail trop importante m'a dissuadée. Un autre élément ayant eu un effet pour que je termine et valide ma formation concerne mon changement d'activité. Par ce changement, j'ai pris conscience (vécu) du rôle d'un diplôme sur l'employabilité et la mobilité professionnelle. En effet, avant mon changement de travail je pensais que ce diplôme n'était que peu important dans ma situation, vu que toutes mes formations ont été orientées dans le domaine pédagogique. J'ai réalisé que je me trompais, la réalisation de ce travail aura également servi à cela ! Cette activité d'écriture m'a également permis de clarifier, structurer mes représentations.

J'aimerais terminer ce travail en remerciant les personnes qui m'ont soutenues, je pense ici à Marie et Bernadette, mais également à ma famille, qui, plus particulièrement ces jours, a accepté de ne pas beaucoup me voir pour me dégager du temps de travail. Je remercie sincèrement chacun et chacune.

Annexes

Annexe 1 : Plan de la formation de base 2009-2010

Annexe 2 : Grille d'évaluation du rapport de stage

Annexe 3 : Synthèse du processus d'apprentissage

Annexe 4 : Evaluation du dispositif de la formation

Jours 1 à 7 et stage

Annexe 5 : Canevas de stage

Annexe 6 : Directives générales pour les institutions

Certificat FSEA

Annexe 7 : Descriptif du module (certificat FSEA)

Annexe 8 : Profil de compétences (certificat FSEA)

« Animer des sessions de formation pour adultes »

Annexe 1

Plan de la formation de base 2009-2010

Journées de formation en présence	16 janvier 2010	23 janvier 2010	30 janvier 2010	13 mars 2010	20 mars 2010	24 avril 2010	8 mai 2010	
Thématiques traitées	Communication	Objectifs, évaluation	Didactique de la lecture	Méthode intégrée	Spécificités de la formation d'adultes	Didactique de l'écriture	Communication Evaluation	
Matin 9h30-13h	Le groupe 12h-13h M.-H. Eglin journal apprenants	Définitions d'objectifs L'évaluation	L'illettrisme	M.-P. Peruzzi Méthode ECLER	- Individualisation des parcours de formation - Scénarisation pédagogique - Apprentissage en profondeur	D. Theurillat Ateliers d'écriture	Difficultés d'évaluation vécues, pistes de remédiation possibles Public-cible? Lien avec le 1er entretien	
Après-midi 14h-17h30	Frédéric Fort Base de la communication et com. non-violente	A. Dreyer Pratique de l'éva. formatrice	A. Teuscher Méthodes d'apprentissage de la lecture	Lire et Ecrire Lausanne Place Pépinet 2	Association AVEC Rue Ruchonnet 1	Rapport à l'écrit	Lire et Ecrire Lausanne Place Pépinet 2	
Lieu de formation	Lire et Ecrire Lausanne Place Pépinet 2	Lire et Ecrire Lausanne Place Pépinet 2	Association AVEC Rue Ruchonnet 1	Lire et Ecrire Lausanne Place Pépinet 2	Association AVEC Rue Ruchonnet 1	Lire et Ecrire Lausanne Place Pépinet 2	Lire et Ecrire Lausanne Place Pépinet 2	
Interactions formalisées stage-formation	dès 16 janvier - avant 23 janvier Prévu en stage : usage de la communication non-violente pour repérer le projet de 1 ou 2 apprenant-e-s Prévu en journée de formation : à partir des notes prises, élaboration d'objectifs	dès 30 janvier - avant 20 mars Prévu en stage : planification d'une activité de lecture en tenant compte des apports th. A. Teuscher Prévu en journée de formation : analyse du décalage entre planifié et expérimenté, remédiations possibles de la séquence					* si possible vivre un entretien dans le cadre de l'évaluation formatrice *demander au moins 2 planifications écrites (objectifs, activités y c gestion temps-groupe-hétérogénéité, évaluation) -->une planification peut correspondre à plusieurs cours de 2 heures *au moins lors des 2 dernières séances de co-animation, donner un maximum d'autonomie au ou à la stagiaire (RS-->observateur et feedback à la fin)	

Annexe 2

Rapport de stage

Nom :

Critères	Répond totalement aux attentes	Répond partiellement aux attentes	Ne répond pas aux attentes
Le doc comprend 5 à 7 p	Le document compte 5 à 7 pages		Le document compte plus de 7 pages
Introduction	Le rapport de stage comprend une introduction décrivant le contexte de travail y compris le groupe d'apprenants	Le rapport de stage comprend une introduction, mais une partie du contexte manque (ex. type et rythme cours, groupe d'apprenants,...)	Le rapport de stage ne comprend pas d'introduction présentant le contexte
Objectifs Quantité Qualité	Le rapport de stage présente les objectifs généraux fixés pour chaque apprenant, comment ils sont fixés et comment ils évoluent	Le rapport de stage présente des objectifs, mais ces derniers ne concernent pas chaque apprenant ou la présentation n'indique pas comment ils sont définis ou comment ils évoluent	Le rapport de stage ne présente pas d'objectifs ou que très partiellement manque 2 des 3 éléments suivants: - objectifs pour chaque apprenant - comment ils ont été fixés - comment ils évoluent
Approches pédagogiques Quantité Qualité	Le rapport de stage décrit les approches pédagogiques de la formatrice et du stagiaire. La description présente les différences et similitudes entre les 2 pratiques.	Le rapport de stage décrit les approches pédagogiques de la formatrice et du stagiaire. L'une des deux approches manque ou la description ne présente pas les différences et similitudes entre les 2 pratiques.	Le rapport de stage décrit l'approche pédagogique mais de manière incomplète ou Le rapport de stage ne décrit pas l'approche pédagogique
Planification d'un cours de 2 heures Quantité Qualité	Le rapport de stage présente la planification d'un cours comprenant : - objectifs - méthodes - supports - évaluation	Le rapport de stage présente la planification d'un cours, mais au moins 2 des éléments suivants manquent : - objectifs - méthodes - supports - évaluation	Le rapport de stage présente une planification d'un cours, mais la plupart des éléments manquent, particulièrement méthodes utilisées et objectifs.
Analyse difficulté Quantité Qualité	Le rapport de stage décrit et analyse une difficulté rencontrée par le stagiaire. L'analyse décrit comment le stagiaire compte faire évoluer la situation.	Le rapport de stage décrit une difficulté rencontrée par le stagiaire. Mais aucune analyse de la situation est faite.	Le rapport de stage ne décrit pas de difficulté rencontrée par le stagiaire.

Annexe 3



Synthèse du processus d'apprentissage

Afin de vous aider à mesurer l'apprentissage effectué au cours des 7 premiers jours de formation, nous vous demandons de répondre aux questions suivantes :

- Quelles questions je me posais au début ?
- Quelles questions ont surgi en cours de route ?
- Quelles questions ont été clarifiées, et comment ?
- Quelles questions sont en suspens, et qu'est-ce que je pense en faire ?

Ces questions renvoient aussi bien aux stages qu'aux journées de formation.

Elles peuvent s'appliquer aux thèmes traités pendant les 7 jours de formation, notamment : attentes, besoins et objectifs d'un groupe en formation, mécanismes et stratégies d'apprentissage, outils et supports, évaluation formatrice et suivi de l'apprentissage, communication et dynamique de groupe, profils de formateurs/trices...

Le journal de bord constitue une base de la synthèse.

Renvoyer ce document, de 1 à 3 pages, est une condition indispensable à l'obtention de votre habilitation.

Que se passe-t-il avec les remarques que vous formulez à l'égard de votre processus d'apprentissage ?

- L'ensemble de vos commentaires sera transmis au responsable de formation qui vous donnera un retour avec la fiche « Evaluation du processus d'apprentissage »; la Commission pédagogique de l'Association Lire et Ecrire pourra y avoir accès également.
- Avec le rapport de stage, ce document sert de base au responsable de formation pour prendre une décision concernant l'habilitation à animer un cours avec un public vivant une situation d'illettrisme.

Année de formation : / Session :

Nom du/de la participant/e à la formation de formateurs :

Synthèse du processus d'apprentissage

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Annexe 4



Evaluation du dispositif de la formation jours 1-7 + stage

L'Association Lire et Ecrire souhaite **une amélioration continue** du dispositif de formation concernant :

les 7 premiers jours de formation	le stage	l'encadrement par l'institution/association
--------------------------------------	----------	------------------------------------------------

et dans ce sens elle souhaite recueillir **votre analyse** des aspects réellement formateurs de ce dispositif.

Cette fiche :

- adressée dûment remplie au Secrétariat général de l'Association Lire et Ecrire est **une condition indispensable** à l'obtention de votre habilitation ;
- vous permet de faire valoir votre compétence à analyser les qualités / avantages ainsi que les défauts / limites d'un dispositif de formation, et à proposer des améliorations ;
- vous offre la possibilité de faire entendre à un organe de surveillance si quelque chose ne vous a pas convenu.

Que se passe-t-il ensuite ?

- L'ensemble des commentaires, sera transmis à la Commission pédagogique de l'Association Lire et Ecrire qui en tient compte pour réajuster le dispositif de formation. Elle garantit la confidentialité de ces données. Le responsable de formation, en qualité de membre de la Commission pédagogique, recevra la présente fiche d'évaluation après avoir évalué les rapports de stage.
- Vous avez également la possibilité de demander un entretien avec 2 membres de la Commission pédagogique.

Année de formation : / Session :

Nom du/de la participant/e à la formation :

Voici mon avis pour chacun des trois éléments du dispositif :

- ✓ **ce que j'ai apprécié** et qui va m'aider à prendre en charge une action de formation
- ✓ **ce qui devrait être amélioré** par rapport à ce que je pensais / pense devoir apprendre

Les 7 premiers jours de formation

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





Le stage

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

L'encadrement par l'institution/association

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Au vu de ce qui précède :

- Je suis globalement satisfait/e de ce dispositif de formation
- Je ne suis pas satisfait/e, et estime m'être exprimé/e là-dessus
- Je ne suis pas satisfait/e et demande un entretien avec deux membres de la Commission pédagogique

Date :

Signature :

Annexe 5



Canevas de stage

A – Description générale

Le stage se déroule en deux temps dans le même groupe : le stage d'**observation** (3 séances) est suivi d'un stage en **co-animation** (6 séances).

Il est par ailleurs fortement conseillé au stagiaire de visiter d'autres cours avec un public identique – pour autant que les participants de ces cours soient d'accord d'accueillir le stagiaire.

Objectifs du stage

Le stage d'observation permettra au stagiaire :

- d'établir un premier contact personnel avec le groupe d'adultes en formation,
- d'observer et d'analyser les caractéristiques du groupe en formation afin de s'en servir comme base dans la préparation de ses futures interventions lors du stage de co-animation,
- d'observer et d'analyser également la façon de procéder et les attitudes du responsable de stage face au groupe en formation,
- de développer ses capacités d'observation et de réflexion à travers les entretiens effectués en dehors du cours avec le responsable de formation,
- de développer ses capacités d'auto-réflexion à travers l'élaboration du rapport de stage.

Le stage en co-animation permettra au stagiaire :

- de s'initier à la pratique d'un cours et de co-animer avec le responsable de stage la formation : il en élabore la planification, définit les objectifs avec apprenants et responsable de stage, adapte outils et méthodes au groupe en formation en regard des objectifs visés,
- de mettre en pratique les éléments abordés en formation,
- de développer et d'adapter les terminologies spécifiques à son domaine professionnel (objectif, évaluation, mécanismes d'apprentissage, dynamique de groupe...) et de les formuler de façon compréhensible pour les apprenants,
- d'analyser son propre comportement et ses attitudes et d'en mesurer l'impact sur le groupe en formation et sur lui-même ; il rapporte ces éléments dans son rapport de stage.

Rôle du responsable de stage

Le responsable de stage aide le futur formateur à prendre position par rapport à la formation observée puis co-animée. Le futur formateur pourra ainsi analyser ses points forts et ses points faibles en vue de la prise en charge d'une action de formation.

Le responsable de stage doit impérativement obtenir l'accord des participants du cours pour accueillir un stagiaire.



Avant le début du stage d'observation, responsable de stage et stagiaire se rencontreront pour clarifier leurs attentes réciproques et les objectifs du stage.

Une rencontre d'évaluation est prévue à la fin de chaque cours.

Afin de permettre au stagiaire de produire son rapport de stage, le responsable de stage met à sa disposition pour chaque séance de stage sa planification du cours spécifiant si possible pour chaque apprenant :

- Attentes et besoins
- Objectifs et type d'évaluation de la séance
- Options pédagogiques et activités prévues

A la fin du stage de co-animation, le responsable de stage écrit un bilan de 1 à 2 pages contenant ses appréciations du stage effectué. Ce bilan est co-signé avec le stagiaire.

Bilan écrit du ou de la responsable de stage

Le ou la responsable de stage écrit un rapport contenant des éléments d'appréciation du stage effectué (~ 1 à 2 pages). A partir d'éléments observés en lien avec le ou la stagiaire, il y rapporte les éléments suivants :

- relation établie entre le groupe d'apprenants et le stagiaire (accueil, mise en relation, suivi, clôture)
- capacité de planification et souplesse d'adaptation en pratique
- adaptation des objectifs au groupe et aux apprenants
- pertinence et cohérence des méthodes et activités choisies
- adéquation du mode d'évaluation
- capacité d'adaptation du stagiaire face à l'imprévu

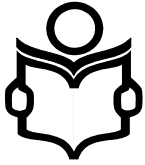
Rapport de stage

En parallèle au stage, le stagiaire écrit un rapport de stage démontrant le développement de ses compétences en tant que formateur.

A partir d'observations effectuées durant le stage, il analyse ses attitudes et son évolution et en rapporte les éléments essentiels. Il y démontre sa capacité à produire une réflexion sur la pratique rencontrée, aussi bien lors du stage d'observation que du stage en co-animation.

Le rapport de stage comporte notamment les parties suivantes :

- Une brève présentation du contexte et du groupe dans lequel le stage s'est effectué.
- Une analyse des objectifs pédagogiques : quels sont les objectifs définis pour les apprenants ? Comment et pourquoi sont-ils définis de la sorte ? Sont-ils adaptés ? Comment les adapter ?
- Une analyse des options pédagogiques pratiquées soit par le responsable de stage, soit par le stagiaire. Quelles sont les similitudes et les différences ?



- Une présentation de la planification d'un cours de 2 heures pour le groupe avec lequel le stagiaire a travaillé en précisant : les objectifs visés, les méthodes, les supports préparés, les auxiliaires utilisés, le mode d'évaluation...
- Une description et une analyse d'une difficulté particulière rencontrée et sur laquelle le futur formateur est intéressé à travailler. La difficulté peut être en lien soit avec un apprenant, soit avec le groupe d'apprenants ou entre le stagiaire lui-même et son processus de formation.

Si le stagiaire a visité un ou plusieurs cours en dehors de son stage, il le mentionnera dans son rapport de stage. Il pourra y intégrer des remarques concernant les pratiques rencontrées.

La longueur du rapport est de 5 à 7 pages.

Le rapport de stage est co-signé avec le responsable de stage et doit être adressé avec le bilan écrit par le responsable de stage à la Commission pédagogique c/o Association Lire et Ecrire, Rte de Domdidier 8, 1563 Dompierre.



B – Description détaillée du stage

Stage d'observation

- La durée du stage requise est de 6 heures au minimum.
Le stage s'effectue en 3 séances de formation (3 x 2 heures).
- Avant le début du stage, un premier entretien entre le responsable du stage et le stagiaire leur permet de s'informer l'un et l'autre sur leurs attentes et objectifs quant au stage. Il s'agit notamment de définir les éléments importants à observer qui permettent au stagiaire de se positionner peu à peu en tant que formateur.
- Pendant le cours, le stagiaire observe les activités mises en place, les attitudes des apprenants et du responsable de stage. Il note les points qu'il souhaite discuter avec le responsable de stage.
- Après chaque cours, le stagiaire et le responsable de stage ont un entretien de 30 minutes à 1 heure afin d'analyser son déroulement en regard de sa préparation et des objectifs établis avec les apprenants. Le stagiaire reçoit un éclairage concernant le public, le déroulement du cours, les démarches pédagogiques, les attitudes du responsable de stage face aux difficultés des apprenants. Le stagiaire élabore en parallèle une réflexion dans son rapport de stage.
- Le stagiaire analyse également comment il se projette dans le rôle de formateur en clarifiant sa réflexion selon les pistes suivantes :
 - ✓ Le stage d'observation confirme-t-il mon choix de vouloir animer un cours avec ce public ? En quoi ?
 - ✓ Est-ce que la réalité du cours correspond à l'idée que je m'en faisais ? En quoi ?
 - ✓ Quelles sont les qualités qui me semblent importantes chez un formateur ?
 - ✓ Quelles sont mes qualités et compétences par rapport à cela ?
 - ✓ A quelles difficultés pourrais-je être confronté/e ?
 - ✓ Comment puis-je envisager de les surmonter ?Il en rapporte l'essentiel dans son rapport de stage.
- Le stage d'observation est terminé lorsque la 1ère journée de formation débute.

Stage en co-animation

- La durée du stage requise est de 12 heures au minimum.
Le stage s'effectue en 6 séances de formation (6 x 2 heures).
- Le stage en co-animation s'effectue à partir de la 1ère journée de formation et en parallèle à la suite de la formation.
- Avant de débiter le stage de co-animation, le stagiaire a effectué le stage d'observation.
- La gestion du stage en co-animation est clarifiée lors d'une discussion qui a lieu au plus tard à la fin du stage d'observation. Avec le responsable de stage, le stagiaire établit une liste d'objectifs et planifie le travail à réaliser au cours du stage.



- Avant le cours, le stagiaire élabore la planification de la session suivante et discute de sa cohérence et de sa pertinence avec le responsable de stage lors d'un entretien d'au moins 30 minutes.
- Pendant le stage et d'entente avec le responsable de stage, le stagiaire prend progressivement sa place de formateur en sorte qu'il soit un formateur autonome en fin de stage en co-animation. Le stagiaire intervient auprès des participants, prend en charge la conduite d'une activité thématique, en recherche et en réalise le matériel pédagogique. Le responsable de stage l'accompagne dans ce processus.
- Le responsable de stage présente au stagiaire sa démarche pédagogique et son matériel didactique. Il suit attentivement le travail du stagiaire et intervient au cas où des difficultés majeures surviendraient (problèmes relationnels, blocages divers, activités inadaptées).
- Après chaque cours, une discussion d'au moins une heure a lieu entre le responsable de stage et le stagiaire. Les éléments pertinents seront rapportés dans le rapport de stage. Les thèmes suivants seront abordés durant au moins l'une de ces discussions :

Thèmes de réflexion après le cours :

- ✓ La première impression sur le déroulement de l'activité.
- ✓ La relation entre stagiaire et participants (facilité de contact; mise en confiance des participants; qualité d'écoute; intérêt pour le vécu des participants; patience...).
- ✓ La communication entre stagiaire et participants (langage approprié; savoir faire face aux réactions des participants; susciter la discussion; vérifier que les participants comprennent...).
- ✓ Le développement d'un climat de confiance dans le groupe / échanges, entraide, interactions.
- ✓ La relation entre l'activité proposée et l'intérêt des participants / la prise en compte de la motivation des participants.
- ✓ La place laissée aux initiatives des participants / la place laissée à leur expression.
- ✓ Planification, organisation et préparation de l'action de formation.
- ✓ Intérêt pour le matériel pédagogique et didactique disponible / imagination pour créer du matériel adapté.
- ✓ La cohérence entre l'activité proposée et les objectifs des participants / les objectifs du stagiaire.
- ✓ L'adéquation du matériel.
- ✓ La gestion de l'hétérogénéité du groupe.
- ✓ Evaluation finale de l'action de formation par rapport aux objectifs.
- ✓ Capacité d'observation et de réflexion par rapport au cours.
- ✓ Capacité de se remettre en question.
- ✓ Les difficultés rencontrées : dans quel(s) domaine(s) ? Pourquoi ? Comment y remédier ?
- ✓ Comment poursuivre le travail ?

Il pourrait s'avérer souhaitable de prolonger le stage afin de mener à terme le projet prévu, ceci d'entente entre stagiaire et responsable de stage qui prendront soin d'en informer également l'association ou l'institution dans laquelle se déroule le stage.

Annexe 6

BFFA-M1: Directives générales pour les institutions (directives de la Commission AQ)

Institution de formation	Les institutions de formation sont soumises à une procédure de reconnaissance par la Commission Assurance Qualité (Commission AQ).
Forme d'organisation de la formation	La forme d'organisation de la formation est laissée au libre choix de l'institution. L'institution doit toutefois démontrer que la réalisation du module remplit les exigences figurant dans le Descriptif du module et dans les Directives générales pour les institutions.
Contenu	<p>Notions de base sur les spécificités de l'apprentissage et de la formation des adultes / réflexion lors de la planification, modèles didactiques simples / planification des séquences de formation / formulation précise des objectifs pédagogiques / adaptation des contenus de formation / méthodes et techniques adaptées à la formation d'adultes / élaboration de supports pédagogiques et utilisation des médias / méthodes simples d'évaluation / évaluation des acquis / réflexion sur le transfert didactique dans son domaine spécifique / notions de base en communication / conduite d'entretiens dans des groupes d'adultes apprenants / notions de base en dynamique de groupe / conflits et perturbations dans les groupes / réflexion sur sa conception personnelle de l'apprentissage / réflexion sur ses attitudes et comportements dans son rôle de formateur/trice.</p> <p>Les contenus de tous les modules doivent être élaborés en tenant compte de la problématique des genres (masculin/féminin).</p> <p>Les institutions de formation peuvent ajouter d'autres contenus et/ou mettre un accent particulier sur certains contenus.</p>
Durée de la formation / crédits ECTS	<p>405 heures de formation, comprenant: au minimum 90 heures de présence au cours (micro-teaching inclus), 165 heures de travail personnel et au moins 2 ans d'expérience pratique attestée dans le domaine de la formation d'adultes (et au minimum 150 heures).</p> <p>ECTS: 13.5 crédits, y compris 2 ans d'expérience pratique attestée dans le domaine de la formation d'adultes (et au minimum 150 heures)</p>
Durée de validité du certificat	<p>Le certificat du module M1 (certificat FSEA du niveau 1) est valable 5 ans comme certification partielle pour l'obtention du Brevet fédéral de formateur/formatrice.</p> <p>Le certificat du module M1 a une durée de validité illimitée comme certification du premier niveau de qualification comme formateur/formatrice (certificat FSEA du niveau 1).</p>
Standards pour la réalisation du module	Le profil de compétences du module M1 est le cadre de référence pour la conception de la formation.
Directives pour l'évaluation des acquis	<p>1. Réflexion régulière sur son processus d'apprentissage</p> <p>Participation active à la formation en groupe (taux de présence: 80% au minimum). La réflexion régulière comprend notamment:</p> <ul style="list-style-type: none">• Une évaluation par écrit de son processus d'apprentissage. <p>2. Animation et documentation d'une séquence de formation évaluées par les formateurs du module (micro-teaching, brève séquence de formation, etc.)</p> <p>Cela comprend notamment:</p>

- La préparation d'une séquence de formation (planification d'une leçon).
- L'animation de la séquence de formation.
- L'évaluation de la séquence de formation (auto-évaluation, feedback des participant-e-s).

Critères d'évaluation

Compétences sociales

- Perception des participant-e-s et de la dynamique du groupe.
- Animation et régulation du groupe

Compétences personnelles

- Attitude / impact / présence
- Expression orale

Démarche didactique et méthodologique

- Formulation des objectifs
- Transmission des contenus, prise en compte des différents aspects du rôle de formateur/formatrice
- Choix des contenus, des méthodes et des moyens pédagogiques (ainsi que leur application), utilisation de supports visuels adaptés au profil des participant-e-s.
- Gestion du temps

Capacité de réflexion (sur la base de la documentation et de l'auto-évaluation)

- Degré de préparation et réflexion préalable
- Interprétation des feedbacks et conclusions tirées

Évaluation

L'évaluation finale par les formateurs du module débouche sur la mention "acquis" ou "non acquis".

Vérification de la pratique

Une attestation de pratique comme formateur/formatrice d'adultes d'au minimum 2 ans (et au moins 150 heures) doit être fournie par les participant-e-s aux responsables de la formation.

Voie de recours et nouvelle évaluation

Si l'évaluation finale débouche sur la mention "non acquis", le/la candidat-e peut déposer, dans un délai de 30 jours, un recours motivé par écrit auprès des responsables de la formation.

Les responsables de la formation peuvent prendre une des décisions suivantes:

- a) Approbation du bien-fondé du recours (résultat de l'évaluation des acquis du module: mention "acquis")
- b) Nouvelle évaluation par un nouvel expert
- c) Rejet du recours

Le/la candidat-e peut déposer, dans un délai de 30 jours, un recours motivé par écrit contre la décision des responsables de la formation auprès de la Commission AQ. La Commission AQ examine si la procédure d'évaluation était formellement correcte. La procédure de recours auprès de la Commission AQ est gratuite.

Certification

Si le/la participant-e a satisfait avec succès à toutes les exigences de l'évaluation des acquis du module et qu'il/elle a apporté la preuve de la pratique requise comme formateur/formatrice, l'institution de formation lui délivre un **certificat mo-**

modulaire reconnu par la Commission AQ.

Si le/la participant-e a satisfait avec succès à toutes les exigences de l'évaluation des acquis du module, mais n'est pas encore en mesure de prouver une pratique comme formateur/formatrice d'adultes d'au minimum 2 ans (et au moins 150 heures), l'institution de formation lui délivre une **attestation de participation au module**. Lorsque la preuve de cette pratique sera apportée, l'attestation sera remplacée par le **certificat modulaire**. La preuve de cette pratique doit être apportée en règle générale dans un délai d'un an après la fin de la formation.

Reconnaissance et validation des acquis Celui/celle qui maîtrise déjà les compétences visées par ce module peut les faire valider à travers une procédure de reconnaissance et validation des acquis directement auprès de la Commission AQ. Plus d'informations sur www.alice.ch.

Reconnaissance Fédération suisse pour la formation continue FSEA -
Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB -
Federazione svizzera per la formazione continua FSEA -
Informations: www.alice.ch

- Le certificat de M1 est une certification partielle pour l'obtention du Brevet fédéral de formateur/formatrice.

Annexe 7

Titre	Animer des sessions de formation pour adultes
Prérequis	Compétences dans son domaine professionnel spécifique. Une expérience préalable comme formateur/trice d'adultes est souhaitable. Une pratique de formateur/trice est en principe requise pendant la durée du module.
Compétence globale	En fin de formation, le/la participant-e est capable de préparer, d'animer et d'évaluer des sessions de formation destinées à des adultes dans son domaine professionnel spécifique et sur la base de concepts, de plans de formation et de supports pédagogiques donnés.
Evaluation des acquis	<ol style="list-style-type: none"> 1) Réflexion régulière sur son processus d'apprentissage. 2) Participation active à la formation en groupe (taux de présence: 80% au minimum). 3) Animation et documentation d'une séquence de formation évaluées par les formateurs du module.
Niveau et numéro du module	BFFA-M1 / Module 1 du Brevet fédéral de formateur/formatrice.
Objectifs	<p>Le/La titulaire du certificat du module 1 est capable de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - transférer dans ses actions de formation les lignes directrices, les orientations pédagogiques et les conditions de qualification et de certification de son institution; - analyser les caractéristiques de son public cible et adapter les objectifs d'apprentissage et les critères d'évaluation des acquis au temps à disposition et au mandat reçu; - planifier la démarche didactique et les séquences de formation selon les critères propres à la formation d'adultes et justifier ses choix méthodologiques; - tenir compte, dans ses démarches d'évaluations, de critères pertinents tels que: approche pédagogique, progrès d'apprentissage, climat de travail, possibilités de coopération offertes aux participant-e-s, modes d'intervention des formateurs/trices. - gérer les relations et interactions entre formateur/trice et participant-e-s ainsi qu'entre les participant-e-s eux-mêmes (rôles, conflits, contrat, etc.), - analyser son propre comportement et en tirer les conséquences pour son rôle de formateur/trice.
Reconnaissance	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pour obtenir le certificat du module 1 (Certificat FSEA, niveau 1 de qualification), le/la candidat-e doit pouvoir justifier d'une pratique comme formateur/trice avec des adultes d'au moins deux ans et d'au minimum 150 heures. 2) Le certificat du module 1 est une certification partielle pour l'obtention du Brevet fédéral de formateur/formatrice.
Validité du descriptif du module	3 ans

Annexe 8

Module 1: Animer des sessions de formation pour adultes

Profil de compétences

<p>Compétence globale: Préparer, animer et évaluer des sessions de formation destinées à des adultes dans son domaine spécifique et sur la base de concepts, de plans de formation et de supports pédagogiques donnés.</p>	
<p>Compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Transférer dans ses actions de formation les lignes directrices, les orientations pédagogiques et les conditions de qualification et de certification de son institution. ❑ Analyser les caractéristiques du public cible et adapter les objectifs d'apprentissage et critères d'évaluation des acquis au temps à disposition et au mandat reçu. ❑ Évaluer les progrès d'apprentissage et les acquis des participant-e-s sur la base de critères définis et de processus adaptés à la situation. ❑ Organiser et gérer les relations et interactions entre formateur/trice et participant-e-s ainsi qu'entre les participant-e-s eux-mêmes. 	<p>Ressources</p> <p><i>Connaissances spécifiques</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissances théoriques de base en psychologie de l'apprentissage, en communication et en dynamique de groupe • Connaissance du cadre légal de la formation et des droits et devoirs du formateur (contrat, statut, rôle, etc.) • Maîtrise et mise à jour des contenus spécifiques à transmettre • Connaissances théoriques de base de l'approche didactique propre à la formation d'adultes: formulation des objectifs, planification des séquences d'apprentissage, formes d'interventions et méthodes pédagogiques, supports et médias, procédures d'évaluation, etc. <hr/> <p><i>Savoir-faire opérationnels</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Préparer une activité de formation en tenant compte du concept global de la formation et des conditions cadres • Formuler, à partir des compétences à développer, des objectifs d'apprentissage pertinents par rapport au public concerné; définir la manière de les évaluer (évaluation formative et sommative) et les critères d'évaluation • Planifier les séquences d'apprentissage et l'évaluation des acquis en fonction du temps à disposition • Mettre en place une approche didactique adaptée à la formation des adultes, participative, motivante et favorisant la progression de l'apprentissage • Varier les techniques d'animation • Utiliser des outils pédagogiques usuels de manière adéquate (rétroprojecteur, pinwand, flip-chart, nouvelles technologies) • Évaluer les acquis des participant-e-s ainsi que leur progression en cours et à la fin de l'activité de formation • Évaluer la session de formation pour elle-même et par rapport à l'ensemble du concept de formation <hr/> <p><i>Savoir-faire relationnels</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutenir par son engagement personnel la motivation et l'intérêt des participant-e-s pour les contenus de formation • Conduire et accompagner le processus didactique de manière vivante, précise, intelligible, en privilégiant la participation des apprenant-e-s (qualité affectives des interventions, questions, consignes, etc.) • Percevoir les interactions du groupe et réagir de manière pertinente en fonction de la situation et des objectifs d'apprentissage (perturbations, conflits, etc.) • Faire preuve de souplesse face aux imprévus (situation, participant-e-s, ressources, etc.)

<p>□ Planifier les séquences d'apprentissage et la démarche didactique de manière à favoriser une participation active des apprenant-e-s.</p>	<p><i>Savoir-faire cognitifs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser les contenus du domaine spécifique • Formaliser une progression didactique pertinente en tenant compte des consignes et des caractéristiques du public cible • Faire des synthèses et tirer des bilans des discussions, présentations, interactions, questions, prises de position, pour permettre la progression du processus d'apprentissage • Avoir suffisamment de distance pour garantir une ligne éthique respectueuse des uns et des autres
<p>□ Analyser son propre comportement et en tirer les conséquences.</p>	<p><i>Savoirs de réseaux</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Entretien des contacts personnels dans son domaine spécifique avec le terrain (institutions, associations, professionnels, anciens participants) et avec les acteurs de la formation • Consulter régulièrement la presse spécialisée pour y repérer les personnes de contact et les manifestations importantes • Collaborer avec des équipes de formateurs et des institutions de formation
	<p><i>Auto-évaluation</i> <i>Analyser et évaluer ses activités et son comportement de formateur/formatrice et en tirer les conséquences</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comparer ce qui avait été planifié avec ce qui s'est effectivement réalisé • Analyser ses choix didactiques et leur cohérence avec les objectifs prévus et les résultats atteints • Analyser son propre comportement et ses modes d'intervention • Identifier ses forces, ses faiblesses, ses points de vigilance • Repérer son potentiel de développement