

1 À quoi sert cette boîte à outils?

La performance ou la réussite des professeurs de langues et d'autres types de formateurs sont principalement évaluées par l'intermédiaire de tests réalisés par les apprenants, pour vérifier ce qui a été appris, ou par l'intermédiaire d'enquêtes de satisfaction pour savoir dans quelle mesure les étudiants sont satisfaits de leur expérience d'apprentissage. Et bien que ces commentaires soient d'une valeur inestimable, ils laissent de côté d'importantes zones d'incertitude. En effet, ni les performances des apprenants, ni leur niveau de satisfaction ne rendent compte précisément des aspects positifs et négatifs de la posture et des habitudes pédagogiques de la formatrice ou du formateur, ni ne lui permettent d'identifier ou de valoriser ses compétences et d'en développer d'autres aspects. C'est pour répondre à ces questions que nous

proposons la boîte à outils qui sera présentée dans ce qui suit. Elle peut servir à des enseignants/enseignantes et formateurs/ formatrices en langue, mais aussi à d'autres éducateurs/ éducatrices qui interagissent avec des groupes hétérogènes d'apprenants adultes. Cette boîte à outils est conçue pour aider les enseignants/ enseignantes et formateurs/ formatrices à identifier et à réfléchir aux moments déterminants de leurs pratiques d'enseignement (plutôt qu'aux éléments d'un contenu), et à développer des stratégies pour résoudre les problèmes pratiques qu'ils ou elles rencontrent. Cette boîte à outils peut devenir une ressource essentielle pour l'acquisition des autres productions de LALI, et plus généralement, un élément central dans la formation initiale ou continue de tout professionnel travaillant dans un domaine connexe.

2 Comment utiliser cette boîte à outils?

Cette boîte à outils peut être utilisée de deux manières: elle peut être intégrée dans des processus de formation où elle sera utilisée collectivement, mais elle peut également être utilisée comme un outil d'auto-formation pour les enseignants / éducateurs qui souhaitent l'utiliser de manière indépendante.

Dans les deux cas, la boîte à outils est basée sur cinq étapes, présentées ci-dessous. Lorsque cela sera pertinent, nous indiquerons des variantes de la façon d'utiliser cette boîte à outils en fonction du contexte de formation en groupe ou en auto-formation.

Dans un souci de simplicité, et en raison de la forte prédominance des femmes dans ces professions nous utiliserons tout au long du texte le substantif féminin formatrice pour désigner à la fois les éducatrices et les professeures de langue et de littérature pour adultes impliquées dans un large éventail d'activités.

a) ÉTAPE 1: Réalisation d'enregistrements vidéo

Le principal objectif de notre boîte à outils est d'inviter les formatrices à explorer leurs propres pratiques, approches et postures. Une telle exploration nécessite un bon miroir. Notre meilleure solution pour obtenir ce bon miroir consiste à effectuer des enregistrements vidéo pendant les sessions de la formatrice grâce auxquels elle pourra se voir en action. À cette fin, il est utile que les enregistrements soient aussi peu influencés / biaisés que possible par notre cadre théorique. Pour cette raison, nous invitons les formatrices à effectuer ces enregistrements avant de commencer à lire notre boîte à outils. Nous suggérons d'enregistrer une session entière, que la formatrice considèrera représentative de ses pratiques pédagogiques habituelles.

PENDANT LES FORMATIONS

Vous pouvez utiliser l'environnement de formation pour effectuer un essai d'enregistrement pendant une session, le visualiser ensemble, identifier les problèmes techniques éventuels (par exemple de prise de son, de cadrage, pour plus de détails voir notre méthode d'analyse des interactions par la vidéo <http://www.lali-project.eu/francais/#4fr>) et examiner comment les résoudre. Si vous souhaitez inviter les animateurs à faire leur propre enregistrement entre deux sessions, assurez-vous de leur laisser suffisamment de temps pour effectuer les enregistrements.

b) ÉTAPE 2: Se familiariser avec notre carte de concepts

L'étape suivante consiste à se familiariser avec certains concepts et modèles concernant la réussite des expériences d'apprentissage. Comprendre ces concepts sera important avant de répondre aux questionnaires, notamment parce qu'il peut y avoir de nouveaux concepts ou des termes techniques que nous pouvons utiliser de manière différente de celle d'autres auteurs. Ces lectures conceptuelles préliminaires couvrent trois sections:

- SPÉCIFICITÉS DES APPRENANTS ADULTES ET DES INGRÉDIENTS ACTIFS DE L'APPRENTISSAGE DES ADULTES
- DES COMPÉTENCES À L'OBJECTIF DE LA FORMATRICE
- CARTE DES DOMAINES LALI

EN FORMATIONS

Pour une approche bottom-up dans les situations d'entraînement, nous recommandons de développer une exploration interactive des «ingrédients actifs» de l'apprentissage.

Par exemple, vous pouvez mener ensemble une activité de brainstorming sur les « spécificités des apprenants adultes » et les « facteurs de réussite » des formations adultes. Cela peut se faire grâce à une adaptation du «Hello game» de Thiagi. Pour cela, formez de petits

groupes et posez l'une des questions à chaque groupe:

- a. Quelles sont les caractéristiques qui distinguent les apprenants adultes des enfants?
- b. Quels sont les facteurs de réussite des formations pour adultes?
- c. Quelles sont vos compétences les plus appréciées en tant que formateurs adultes?

Donnez 15 minutes au travail en petits groupes puis 5 minutes à chaque groupe pour présenter ce qu'il a trouvé. De nouveaux éléments peuvent être ajoutés lors de la discussion en plénière.

c) ÉTAPE 3: Explorer ses propres représentations et attentes concernant les éléments mentionnés précédemment

Juste après avoir lu les introductions conceptuelles, nous invitons les formatrices

à remplir les questionnaires dont le but est d'obtenir leurs représentations et idées concernant ces concepts. À ce stade, nous souhaitons explorer deux perspectives. Parfois, notre enquête se concentre sur ce qui est important pour la formatrice.

Par exemple, est-il important de faire rire les participants? D'autres éléments feront référence à ce que la formatrice pense d'elle-même, par exemple: «Je fais souvent rire les participants». Dans certains cas, il y aura des écarts entre ces perspectives (je peux penser qu'il est important de faire rire les gens, mais je le fais rarement). Lorsque de telles divergences sont identifiées, elles ne doivent pas être considérées comme des erreurs, mais plutôt comme l'opportunité d'explorer pourquoi elles se produisent.

PENDANT LES FORMATIONS

Pour proposer une exploration créative de la perception de soi des formatrices pendant les séances de groupe, celles-ci peuvent dessiner leurs propres autoportraits, y compris ce qu'elles considèrent comme leurs principales compétences / forces et aussi ce qu'elles considèrent comme des éléments plus faibles de leur pratique.

d) ÉTAPE 4: Analyser ses propres pratiques, sur la base des enregistrements vidéo.

Après avoir rempli les questionnaires préliminaires, les animateurs sont invités à visionner leurs enregistrements

vidéo et à les utiliser comme miroir pour explorer une nouvelle fois les domaines explorés précédemment. La différence est que cette fois, les formatrices disposent de preuves visibles sur la base desquelles elles peuvent répondre aux questions. Dans ce questionnaire, tous les éléments proposés rendent possible une description de ce qui est visible sur la vidéo. Par exemple, «j'ai fait rire mes participants». Comme nous l'avons déjà dit, il est très important que les formatrices n'utilisent pas ce questionnaire de manière restrictive si elles observent qu'elles n'agissent pas comme elles se l'étaient représentées. Il en résulterait simplement une forme de honte ou de culpabilité, et non une expérience de formation positive. Nous invitons les formatrices à adopter une posture de curiosité positive.

PENDANT LES FORMATIONS

En cas d'utilisation collective de cette boîte à outils, des précautions particulières sont nécessaires pour que l'observation ne se transforme pas en une expérience négative. Nous vous recommandons de créer de petits groupes de 3 à 4 personnes qui peuvent visualiser ensemble des extraits vidéo de leurs collègues et proposer soit des commentaires ouverts, soit utiliser les grilles proposées.

e) ÉTAPE 5: Comparer les représentations et la réalité, identifier les domaines de développement possibles

L'objectif principal de la boîte à outils est d'aider les formatrices à identifier les domaines de développement où elles peuvent souhaiter approfondir leurs compétences, améliorer leur posture, etc. Il est fort possible que certaines formatrices aient une connaissance très précise et objective de ses propres forces et faiblesses, une conscience de leur propre style, mais il s'agit de cas minoritaires. La plupart du temps, nous ne sommes pas conscients de tous les aspects de notre comportement. Souvent des écarts et divergences intéressants apparaissent entre ce que nous pensons faire, ce que nous pensons devoir faire et ce que nous faisons réellement. Notre boîte à outils propose d'explorer ces écarts non pas comme une source d'évaluation négative («à quel point je me connais mal! »), mais comme des informations précieuses qui peuvent aider les formatrices à prendre conscience d'aspects de leur comportement dont elles n'étaient pas pleinement conscientes.