

CHARTE



POUR LA FORMATION
DES FORMATEURS VISANT
L'ÉMANCIPATION DES
APPRENANTS





EUR-ALPHA
2009-2012

L'alphabétisation est définie par les partenaires Eur-Alpha comme :

L'acquisition des savoirs de base (compétences clés) nécessaires pour développer la participation citoyenne active des adultes qui n'ont jamais été scolarisés ou de tous ceux qui, bien qu'ayant été scolarisés, parfois pendant de longues années ; ne savent ni lire, ni écrire, en le comprenant, un texte simple lié à leur vie quotidienne (ce qui, en France, est désigné sous le terme d'illettrisme), et ce, dans aucune langue.

Préambule : Rôle et engagement du Comité scientifique formation de formateurs

Les partenaires impliqués dans le projet eur-alpha ont décidé de travailler ensemble à l'amélioration de la formation des formateurs en alphabétisation à travers l'Europe.

Pour cela, le projet comprend trois étapes : la mutualisation, l'analyse et la diffusion des bonnes pratiques en matière de formation de formateurs. Ceci dans le but de permettre la construction des formations rendant l'apprenant autonome et acteur social dans la société.

Le Comité scientifique formation de formateurs a élaboré en commun cette Charte validée par l'ensemble des partenaires.

Les pratiques de formation s'appuient sur une approche réflexive et d'auto-socio-construction et/ou de co-construction des savoirs.

La démarche suivie par le Comité scientifique a consisté à :

- Délimiter le champ d'étude : formation de formateurs en alpha/ lutte contre l'illettrisme ;
- Délimiter les objectifs du Comité scientifique formation de formateurs ;
- Travailler à partir de situations ou d'exemples concrets ;
- Elaborer des outils pour :
 - Collecter les outils et/ ou démarches pratiques existants au sein du réseau,
 - Définir ce que sont les bonnes pratiques (c'est le sens de ce document),
 - Organiser une modélisation pour une harmonisation des présentations,
 - Permettre la diffusion de ces pratiques à travers l'Europe.

CHARTRE EUR-ALPHA 2012

ÊTRE FORMATEUR EN ALPHABÉTISATION, FAVORISER L'ÉMANCIPATION ET LA CONSCIENTISATION

Les membres du Comité scientifique, proposent ici des critères qui peuvent aider à définir ce que sont des bonnes pratiques.

LES FONCTIONS DU FORMATEUR : ASSURER UNE FORMATION AD HOC

Le formateur s'adresse à un public d'adultes peu ou pas scolarisés antérieurement, mais détenteurs de savoirs, d'expériences et de compétences qu'il faut valoriser.

Il agit dans un contexte socioculturel et économique donné (qui diffère selon les pays et dont il doit tenir compte).

Il a à transmettre des savoirs, à co-construire des compétences clés (savoirs de base de la communication orale et écrite, des mathématiques, d'apprendre à apprendre, des nouvelles technologies de l'information et de la communication), mais aussi des connaissances générales sur l'environnement qui permettent à l'apprenant de s'impliquer dans la vie sociale et professionnelle.

Le formateur planifie son intervention en et hors face à face pédagogique, autant que possible dans un travail collaboratif avec les apprenants. Il doit ensuite gérer les situations concrètes dans le temps réel de l'interaction pédagogique, les analyser et les évaluer dans une approche réflexive.

LA POLYVALENCE :

Le formateur travaille de préférence au sein d'une équipe pédagogique. Il est à la fois concepteur, animateur, médiateur, accompagnateur, évaluateur, organisateur. Il a un esprit d'analyse critique et de synthèse. Ses tâches reposent non seulement sur la transmission/partage des savoirs/pouvoirs, mais sur l'accueil, l'accompagnement et le suivi des parcours. Il lui faut assurer des activités hors face à face pédagogique, il lui faut connaître les différents acteurs du territoire et favoriser les dynamiques locales de réseau et de partenariat.

Ses compétences reposent à la fois sur les connaissances et savoirs à transmettre, sur les techniques de transmission, sur les compétences liées à l'insertion sociale et professionnelle, sur la connaissance des publics (analyse des demandes, positionnement, co-construction d'itinéraires, travail interculturel, gestion et utilisation de l'hétérogénéité).

POUR CONCEVOIR UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE, IL LUI FAUT :

- Promouvoir l'émancipation/l'auto-détermination/ la participation active ;
- Être attentif aux apprenants, leurs progrès, leurs objectifs d'apprentissage, leurs aspirations et l'expérience qu'ils amènent à l'apprentissage et au groupe ;
- Valoriser l'égalité, la diversité et l'intégration des apprenants, par la mise en commun des compétences, des connaissances et de la compréhension de chacun ;
- Mener une réflexion et une évaluation de ses propres pratiques et de son développement professionnel continu ;
- Collaborer avec d'autres personnes, groupes et/ ou organisations pour ouvrir la formation sur le monde et permettre les échanges ;
- Analyser le contexte et la demande, les besoins, les situations de communication ;
- Être conscient et prendre ses responsabilités relativement au cadre institutionnel dans lequel l'apprentissage des adultes a lieu à tous les niveaux (institut, secteur, la profession au sens large et la société) ;
- Considérer l'expérience préalable des apprenants ;
- Être capable de choisir et de déployer ou critiquer différents méthodes, styles et techniques d'apprentissage dans le travail avec des adultes en fonction des situations ;
- Responsabiliser les apprenants adultes à apprendre et à se soutenir eux-mêmes en tant qu'apprenants tout au long de la vie, et en tant que citoyens totalement autonomes ;
- Être capable de traiter l'hétérogénéité et la diversité comme un atout dans les groupes.

POUR TRAVAILLER AVEC LES APPRENANTS QU'IL CONNAÎT, LE FORMATEUR :

- Explore le rôle de l'alphabétisation dans la vie des apprenants: leurs compétences préalables, la nature et l'origine de leurs difficultés, leurs besoins, attentes et motifs d'engagement en formation ;
- Détermine avec les apprenants, les objectifs et contenus de la formation en tenant compte de leurs demandes et besoins ;
- Créé et anime des démarches d'auto-socio construction des savoirs, utilise des méthodes actives et émancipatrices ;
- Donne à l'adulte la possibilité de communiquer et d'effectuer seul les démarches de la vie quotidienne dans

une démarche interactive, de pouvoir poursuivre ses objectifs, de construire un parcours de citoyenneté ;

- Privilégie une approche réflexive de la formation tant pour lui que pour les apprenants.

SES ATTITUDES ET COMPORTEMENTS :

- Il fait preuve de compréhension, d'empathie, de discernement dans l'écoute, d'ouverture à d'autres cultures ou modes de pensée ;
- Il est humain, chercheur, explorateur créatif. Il est accoucheur de savoirs chez les autres ;
- Il travaille en équipe pour croiser son regard sur l'apprenant avec celui des autres formateurs, et parvenir à être médiateur entre celui-ci et des savoirs ;
- Il est constructeur de sens, capable de réaliser des séquences pédagogiques novatrices qui créent des liens parmi les personnes en formation ;
- Il assume la dynamique du groupe ;
- Il remet en cause les stéréotypes ;
- Il favorise la décentration par rapport à ses propres valeurs et certitudes ;
- Il s'informe et développe une analyse critique sur l'actualité et sur les avancées de la recherche ;
- Son travail implique une adaptation permanente, une recherche continue, de la créativité et de l'inventivité ;
- Il développe en permanence le recul réflexif et critique par rapport aux courants et supports quels qu'ils soient, il analyse son propre fonctionnement, et fait preuve d'esprit critique ;
- Il participe aux échanges entre formateurs ;
- Il s'engage dans le dispositif de formation tout au long de la vie ;
- Il suscite, établit et développe des projets avec les différents acteurs du champ politique, social, culturel et didactique.

Atteindre l'émancipation, la conscientisation implique de développer des pratiques d'alphabétisation qui stimulent l'analyse critique de la société, le développement d'initiatives citoyennes, l'exercice des droits sociaux, culturels, économiques et politiques dans la perspective d'émancipation individuelle et collective.

MOMENTS CLÉS

L'ACCUEIL

- Conduire des entretiens d'accueil à l'entrée en formation qui permettent à l'apprenant de s'interroger sur sa situation, ses besoins, ses projets ;
- Permettre à l'apprenant de se positionner face à la diversité de l'offre de formation en tenant compte de son projet ;
- Favoriser la responsabilité et la participation active de l'apprenant à sa formation ;
- Susciter l'émergence des demandes, désirs, aspirations, besoins ;
- Expliciter les modalités de fonctionnement de l'organisme, des places et du rôle de chacun ;
- Concevoir avec les publics leurs propres outils de positionnement ;
- Organiser les séquences en commun ;
- Utiliser les nouvelles technologies de la communication comme outil pédagogique et permettre la réflexivité sur leur utilité et le sens de leur utilisation ;
- Articuler les situations de formation aux situations professionnelles.

LE POSITIONNEMENT

- Aider l'apprenant à formaliser ses projets sociaux, culturels, familiaux, professionnels et d'apprentissage ;
- Permettre la prise d'indices pertinents (histoires de vie, stratégies de la personne...)
- Co-construire les parcours de formation, impliquer les personnes à la conception du plan de formation ;
- Aller éventuellement jusqu'à la conception pédagogique de séquences, de situations et de parcours de formation.

LA CONCEPTION ET CONDUITE DE SÉQUENCES

Le formateur doit s'interroger constamment sur le sens de ce qui est fait :

- Il lui faut penser les personnes dans leur environnement, les situer dans leur globalité, leur permettre d'être actrices de leur apprentissage, de leur projet, donner du sens à la formation, favoriser constamment le travail collectif, la co-construction des savoirs ;
- L'hétérogénéité des groupes (demandes, profils, rythmes), ne doit pas être subie mais considérée comme une force ;
- Le développement au sein des apprentissages d'une pensée réflexive et d'un esprit critique doit être systématique ;
- La formalisation des pratiques et le partage de la réflexion

pour en rendre possible l'analyse, la confrontation, l'échange et le transfert doit se faire de manière partagée et solidaire ;

- La mise en place des routines efficaces, c'est à dire des schèmes d'actions stabilisés pour répondre à une catégorie de problèmes ;
- Le développement des capacités d'improvisation et de gestion de l'imprévu ;
- L'adaptation rapide aux diverses situations, gestion de l'urgence ;
- La mobilisation rapide des savoirs pratiques ou théoriques, de façon adéquate et au bon moment ;
- La capacité de création et d'inventivité dans les situations pédagogiques.

L'ÉVALUATION

Elle est formative et va de la conception des supports d'évaluation des acquisitions, à l'interprétation des résultats et l'analyse des évolutions et des blocages.

Le formateur réajuste éventuellement les démarches et outils en fonction des objectifs et des besoins.

LE SUIVI

Le suivi des apprenants hors cours fait partie intégrante de la période d'apprentissage.

La réflexivité du formateur et de l'apprenant doit être permanente elle se complète par :

- La mise en relation des apprenants avec les réseaux ;
- Le travail sur la motivation, la redynamisation ;
- Le travail sur les documents de liaison (conception de ces documents) ;
- L'évaluation de l'atteinte des objectifs de la formation ;
- La communication avec les partenaires ;
- L'accompagnement des personnes dans leurs démarches.

Conclusion

Le formateur est garant du bon fonctionnement du groupe.

Il met en place des pratiques participatives et réflexives.

Il instaure un climat de confiance et de respect au sein du groupe favorable au renforcement de l'estime de soi et à l'expression de tous.

Le travail se fait en commun et de façon solidaire.

Il permet la co-construction avec le groupe des règles de vie en commun, démocratiques et respectueuses des autres.

Les démarches doivent être explicitées aux apprenants et emporter leur adhésion pour être valides.



Émancipation
Analyse réflexive
Participation citoyenne
Responsabilisation
Esprit critique
Créativité

COMITÉ SCIENTIFIQUE FORMATION DE FORMATEURS

Cette Charte a été élaborée par des membres du Comité scientifique formation de formateurs et avec la contribution de quelques personnes extérieures.

Plusieurs documents "ressources" (voir ci-dessous) ont été précieux pour la rédaction de ce document.

RESSOURCES

- ANLCI – FPP – Extrait des travaux du groupe national "Professionnalisation", sous la direction de V. Leclercq sept. 2005
- "Etre formateur en alphabétisation pour Lire et Ecrire, c'est..." (Groupe de travail conseillers et coordonnateurs pédagogiques juin 2004), document interne à l'association Lire et Ecrire-Communauté française a.s.b.l.
- Analyse des fonctions des formateurs AEFTI Essai de définition du métier de formateur AEFTI 2001-2002 Hors Série de la revue Savoirs et formation, octobre 2002
- Projet de référentiel de compétences du formateur intervenant en formation de base. Groupe de travail coordonné par Elisabeth DUVEAU, ECRIMED
- Scottish Executive (2007) Benchmark Statements for the Teaching Qualification: Adult Literacies <http://www.scotland.gov.uk/Topics/Education/Life-Long-Learning/17551/benchmarks>
- Lifelong Learning UK (2007) New Overarching Professional Standards for Teachers, Tutors and Trainers in the Lifelong Learning Sector: Application of the Professional Standards for Teachers of English (Literacy and ESOL)

