

RAPPORT formation de formateurs axée sur le Kit du formateur

Projet C7 TrainEd – Training teacher educators

National Training Event 6 : IUFM de Grenoble (19 octobre 2005)

Organisatrice locale et co-animatrice : Encarni CARRASCO (IUFM Grenoble France).

Expert du CELV : Frank Heyworth (Fribourg, Suisse)

1. Programme de la formation :

Kit du formateur : quelles compétences pour le formateur d'enseignants en langues ?

(Frank Heyworth et E. Carrasco)

Heures	Contenus
9.00 – 12.00	<i>Présentation des animateurs, et de l'atelier (objectifs et déroulement)</i>
	<i>1. Les facteurs de réussite d'une formation (indicateurs, exemples et causes explicatives)</i>
	<i>2. Entraînement à la planification d'actions de formation</i>
12.00-14h00	Pause déjeuner
14.00 – 17.00	<i>3. Formateur : un vrai métier. Qualités et savoir-faire face aux défis présents et à venir</i>
	<i>4. Synthèse et évaluation de la formation. Profil, parcours et projection dans l'avenir des formateurs présents (selon contexte, besoins, enjeux)</i>
	<i>5. Bibliographie et consultation de ressources</i>

2. Objectifs (annoncés oralement en début de formation) :

- faire émerger le bagage de tout un chacun (d'origine notamment expérientielle mais pas exclusivement) : formations suivies en tant qu'enseignant ou que formateur ou conçues/animées en tant que formateur (en formation initiale ou continue) ;

- échanger et mutualiser les expériences, les pratiques, les connaissances, les tactiques et stratégies en matière de formation ;
- inciter une démarche réflexive visant l'action, une prise de conscience de la part des assistants autour de leur processus d(auto)-formation (tout au long de la vie) : où ils-en sont (mise à plat, « état des lieux ») ?, où souhaitent-ils arriver (perspectives en termes d'objectifs et des besoins qui en découlent) ? comment s'y prendre (planification d'une démarche auto-formative) ? ;
- développer des compétences d'ordre organisationnel, relationnel, de planification et de communication;
- en un mot, valoriser le métier (car ça en est un) de formateur.

3. Déroulement :

3.1. Attentes (explicitement demandées, aux assistants, en début de formation) :

- découvrir le kit et mieux connaître le projet autour,
- prendre du recul par rapport à ses propres pratiques (à deux reprises), analyser ses pratiques,
- échanger, mutualiser (dont le manque est vécu comme une « frustration »),
- trouver des références ciblées,
- en tirer des points d'ancrage de réflexion, de points d'appui pour dynamiser une pratique et « mieux initier un changement »,
- structurer savoirs et compétences, « comment les transmettre ? ».

3.2. Assistance : le matin à peine 6 formateurs étaient présents à la formation car nombreux sont ceux qui devaient assurer leur service en établissement (collège, lycée, école primaire). Néanmoins l'après-midi on a dénombré 14 participants (y compris un formateur et une stagiaire italiens (du secondaire) se trouvant à l'IUFM de Grenoble dans le cadre des échanges internationaux bilatéraux franco-italiens.

3.3. Timing : le programme s'étant révélé trop ambitieux c'est le point 2 qui a été « sacrifié » (2. **Entraînement à la planification d'actions de formation**) car c'est celui qui s'y prêtait le mieux

- Du fait qu'une démarche d'auto-formation était envisageable pour ce point. En effet, les formés allaient pouvoir appliquer les documents que nous avons prévus de travailler avec eux, en présentiel pour ce point 2, et que nous avons fini par leur distribuer (en leur expliquant leur utilité à l'heure de planifier et de suivre des actions de formation).
- Et d'autant qu'aucun des assistants n'était véritablement pas débutant sur ce point de planification d'actions de formations car ils avaient tous conçu/mis en place d'actions de formation (certes, à plus ou moins grande échelle, de façon plus ou moins empirique et avec plus ou moins de succès).

3.4. Evaluation des assistants :

- Apports : des documents/outils utilisables, un intérêt renouvelé par la problématique, des pistes de réflexion et des échanges fructueux (à approfondir), mise à plat accessible des mots autour du rôle et des compétences du formateur, formulations et concrétisation d'éléments vécus et nécessitant une reconnaissance, découverte d'une « véritable possibilité de formation », apprendre qu'il est possible de contribuer à la rédaction en ligne du kit du formateur, « mutualisation des problèmes rencontrés → sortie de l'isolement ».
- Attentes satisfaites : oui, car pas d'attentes précises, des échanges intéressants/fructueux, des apports prometteurs.
- Critiques / suggestions : regrettable la brièveté de la formation, souhaitables un développement des échanges ainsi qu'une réflexion autour des compétences autres du formateur.
- Prolongements souhaités : des exemples concrets, des mises en situation, systématiser la pratique une fois par an au moins en y intégrant des

éléments/préoccupations/outils propres à l'IUFM (de Grenoble), poursuivre une réflexion commune.

4. Conclusion :

La formation a été très bien accueillie (depuis qu'elle fut proposée) d'autant que seule une infime partie des formateurs présents (à peine un quart d'entre eux) ont été formés en tant que formateurs. La démarche suivie a été particulièrement appréciée (l'équilibre entre apports des co-animateurs et activités). Les formés ont clairement explicité leur souhait de continuer à recevoir ce type de formation (ne serait-ce qu'une par an) et ce, tout au moins, dans la perspective d'approfondir et de concrétiser les points annoncés/traités dans celle-ci autour du kit.

L'activité autour de la notion de « formation réussie » s'est révélée particulièrement heuristique et a servi pour commencer à asseoir les bases de ce qui devrait constituer les enjeux clés de toute formation (construction de notions clés qui a continué à être bâtie tout au long des activités réalisées ultérieurement au fil de la formation). Ces concepts clés étant principalement :

- échange (véritable échange équilibré et bi-directionnel formateur / formé),
- changement (à tous les niveaux, des connaissances, des attitudes, des comportements, des représentations mais particulièrement des pratiques),
- incitation à l'action ultérieure (les effets à moyen/long terme d'une formation comme indicateurs de réussite),
- partage/mutualisation (dont des problèmes ce qui conduit à une dédramatisation),
- facilitation (de la communication, des échanges et amenant à une synergie).