

Un 'programme-cadre' pour l'alpha qui inclut l'évaluation tout au long du processus

Le programme écossais d'alphabétisation des adultes place l'apprenant au centre du dispositif d'apprentissage. La démarche proposée permet à ce dernier de définir, avec l'aide du formateur, des objectifs d'apprentissage en lien étroit avec ses différents milieux de vie. Elle lui permet aussi d'évaluer ses compétences, ses savoirs et sa compréhension. Et ce, en rapport avec les objectifs de départ et dans un souci d'autonomie, de formation tout au long de la vie et de développement de l'esprit critique. Un programme made in Scotland, oui... mais à recommander partout !

Ce programme est présenté dans un document traduit en français par *Cadre écossais pour la maîtrise de l'écrit et du calcul en formation d'adultes*. Une première partie expose la base théorique ainsi que les principes clés de l'apprentissage et de l'évaluation sur lesquels repose le programme. Une seconde partie traite de la mise en œuvre de ces principes clés et de la planification de l'apprentissage dont une des composantes est l'évaluation. Des annexes présentent une série d'exemples et de bonnes pratiques récoltés à travers toute l'Écosse.

Par programme, les auteurs entendent « une explication des processus entrepris par les apprenants et les formateurs pour déterminer, planifier, exécuter et analyser des plans d'apprentissage », qu'ils soient individuels ou de groupe.

La roue, un outil au service du programme

Les concepteurs ont choisi une roue pour représenter le programme d'alphabétisation. Celle-ci se présente sous forme de cercles

concentriques glissant les uns sur les autres afin de présenter de manière visuelle aux formateurs et aux apprenants ce qui peut être enseigné et appris dans un programme d'alphabétisation et les principes qui devraient les guider.

La roue place l'apprenant au cœur du dispositif car c'est lui qui évalue ses besoins, ses compétences et fixe ses objectifs. Elle peut être utilisée de manière individuelle ou collective, quand un groupe détermine collectivement des objectifs avant de se lancer dans un projet.

Au centre de la roue se trouve l'apprenant. C'est avec lui que le formateur identifie les objectifs de la formation et les quatre domaines (appelés 'contextes d'apprentissage') dans lesquels ces objectifs pourront avoir un impact : **vie privée, vie familiale, vie sociale, vie professionnelle**. Ces domaines forment le **1^{er} cercle**. « Ils illustrent l'importance accordée aux pratiques concrètes et quotidiennes de l'apprenant et constituent la motivation à apprendre. » C'est au

sein de sa vie quotidienne que l'apprenant tirera les ressources nécessaires pour identifier et développer ses compétences et ses savoirs. Tout au long de sa formation, il pourra ainsi évaluer ses acquis et leur impact dans un des 4 domaines ou dans les 4 à la fois.

Le **2ème cercle** reprend l'ensemble des capacités complexes que doit développer l'alphabétisation des adultes : **les compétences, la compréhension, les connaissances-savoirs**. Ces 3 éléments distincts doivent être étroitement associés dans les dispositifs de formation. Il ne s'agit donc pas seulement d'évaluer les compétences, mais aussi la compréhension et les connaissances.

Le **3ème cercle** reprend d'une part **les compétences de base en communication** : écrire pour transmettre des idées, des informations et des sentiments; lire et comprendre; parler de façon à être compris, écouter et observer efficacement. D'autre part, **les compétences de base en calcul** : communiquer et interpréter des informations chiffrées; comprendre et appliquer des compétences en calcul; utiliser le calcul pour résoudre des problèmes.

Le **4ème cercle** complète le 3ème cercle en ajoutant d'autres compétences de base. « *Il met l'accent sur des activités sociales et éducatives qui facilitent et soutiennent la démarche d'alphabétisation des adultes* ». Soit : **travailler avec les autres** (réfléchir et



évaluer; coopérer avec les autres; résoudre des conflits et négocier, planifier). Ensuite : **résoudre des problèmes** (apprendre en cherchant; résoudre des problèmes et prendre des décisions). Enfin : **utiliser les technologies de l'information et de la communication** (pour étudier et calculer les chiffres, pour gérer et communiquer les informations).

Dans le **5^{ème} et dernier cercle**, nous retrouvons les *principes* qui guident les processus d'apprentissage : **promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, développer la conscience critique, promouvoir l'auto-détermination**. « *L'apprentissage tout au long de la vie encourage les apprenants et les formateurs à considérer les apprentissages comme partie intégrante d'un processus qui embrasse tous les aspects de la vie.* » Promouvoir l'auto-détermination peut aider les apprenants à fixer leurs propres objectifs et à développer leur propre programme de formation. La conscience critique doit être développée pour que les apprenants non seulement comprennent mais analysent et réagissent aux informations qu'ils reçoivent.

Cet outil a l'avantage de se décliner en plusieurs formats et plusieurs versions : affiche papier, mobile cartonné, puzzle plastifié, DVD. Au formateur de choisir le support qui lui convient le mieux. Soit il opte pour une roue en papier dont il découpe 'les cases' en fonction des besoins des apprenants, soit il choisit le puzzle 'à scratch' qui lui permet de déplacer les morceaux en dialoguant avec son interlocuteur. Depuis peu, une version multimédia et interactive de l'outil est également disponible. En mêlant sons et vidéos, cette version a un côté très attractif et dynamique pour les personnes en dif-



ficulté avec la lecture et l'écriture, ce qui explique son succès auprès des apprenants et incite les formateurs à l'utiliser.

Plan d'apprentissage

Le plan d'apprentissage permet d'établir avec l'apprenant un plan individuel ou, avec un groupe, un plan d'apprentissage collectif. S'il s'agit d'un plan individuel, il doit mentionner le contexte et les objectifs de l'apprenant, ce qu'il veut apprendre et comment il veut apprendre. Les objectifs doivent être mesurables afin que les progrès de l'apprenant puissent être évalués. Pour être au service de l'apprenant, il doit en outre, dans la mesure du possible, être rédigé dans ses termes à lui. Il en va de même pour un programme collectif qui est établi au niveau du groupe.

Le plan d'apprentissage se présente comme un cycle (*voir schéma ci-contre*).

Application

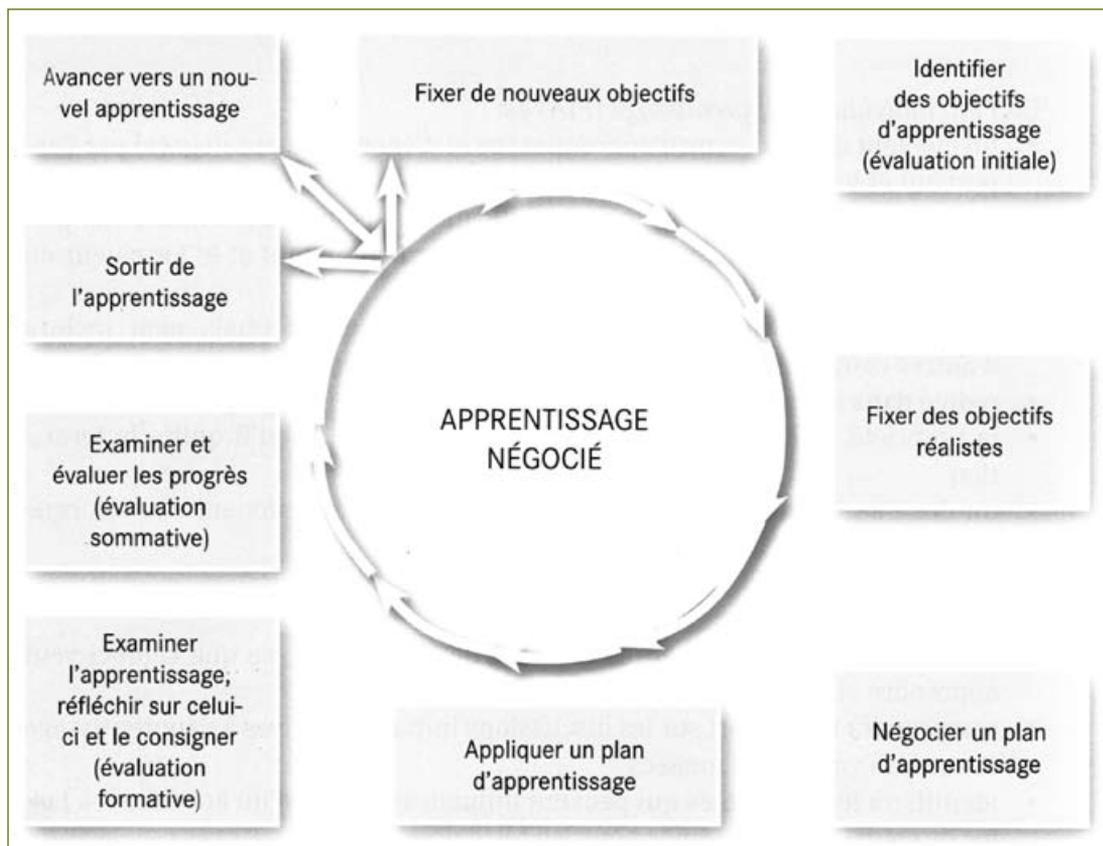
Lors d'un séminaire européen *Pass*¹, Prue Pullen, alors responsable au sein de l'agence gouvernementale écossaise *Learning Connections* conceptrice du programme,

nous a proposé de travailler sur le cas concret d'une apprenante venant trouver sa formatrice avec comme objectif de pouvoir prendre des notes lors de réunions qu'elle est amenée à suivre dans le cadre de son emploi. Prue nous a mis au travail en nous demandant d'utiliser la roue pour déterminer les compétences que l'apprenante allait devoir acquérir et inclure dans son plan d'apprentissage.

Voici le résultat de notre réflexion :

- Le domaine de vie concerné sera essentiellement le domaine professionnel (1^{er} cercle);
- Les connaissances, les compétences et la compréhension seront les 3 grandes capacités faisant partie intégrante de son apprentissage (2^{ème} cercle);

- Acquérir la capacité d'écrire pour communiquer l'information sera importante. Il sera aussi nécessaire que l'apprenante sache lire et comprendre ce qu'elle lit. Et, bien sûr, qu'elle sache écouter. Savoir prendre la parole pour demander de clarifier ce qui se dit peut également s'avérer utile. L'apprenante a donc besoin au minimum de ces compétences. La compréhension d'informations chiffrées dépendra, quant à elle, du contexte de la réunion : est-ce qu'elle devra retranscrire des données financières, des graphiques, des chiffres ? (3^{ème} cercle);
- Elle devra aussi probablement utiliser les nouvelles technologies pour gérer et transmettre les informations. Et enfin, elle



Cadre écossais pour la maîtrise de l'écrit et du calcul en formation d'adultes, p. 68.

pourrait se trouver dans une réunion où elle aurait à résoudre des problèmes (4^{ème} cercle) ;

- Elle devra utiliser son esprit critique pour observer le contenu de ce qu'elle est chargée de retranscrire et, au-delà, pour s'interroger sur les raisons pour lesquelles elle doit exécuter cette tâche ainsi que sur l'identité de celui qui approuvera son rapport. Idéalement, elle devrait aussi considérer la formation tout au long de la vie comme une opportunité pouvant l'aider à maîtriser la prise de notes et à progresser dans d'autres domaines (5^{ème} cercle).

A travers cet exemple, on voit combien un objectif qui paraissait au départ limité (savoir prendre des notes en réunion) couvre en réalité un champ beaucoup plus large de compétences.

L'évaluation formative au sein du cycle d'apprentissage

Le cycle d'apprentissage comprend les divers types d'évaluation, dont l'évaluation formative.

Au moment qu'ils jugent adéquat, le formateur et l'apprenant vont ainsi consacrer du temps à dresser un bilan des apprentissages. Ensemble, ils examinent le travail qui a été fait, discutent des progrès réalisés par rapport à l'objectif initial et du chemin qui reste à parcourir. A la lumière de leurs conclusions, ils pourront planifier de nouveaux objectifs et de nouvelles activités d'apprentissage.

Ils pourront utiliser la roue pour se rappeler les contextes, les réalités et les motivations de l'apprenant ayant servi de base de travail, pour se rappeler les objectifs fixés par

l'apprenant et discuter du travail accompli pour atteindre ces objectifs. « *Des études récentes portant sur la persévérance des élèves adultes laissent penser que les apprenants sont plus susceptibles de persévérer et d'atteindre les objectifs dans une évaluation qu'ils perçoivent comme étroitement liée à leurs objectifs d'apprentissage et de vie. Par conséquent, toutes les évaluations devraient tenter de refléter le contexte dans lequel les savoirs ou les compétences sont effectivement appliqués.* »

Ensemble, ils feront un retour réflexif sur l'apprentissage réalisé. A cette fin, le formateur demandera à l'apprenant :

- quel a été pour lui l'acquis le plus important dans son apprentissage, le 'point fort' ;
- comment il l'a acquis et ce qui a le mieux fonctionné ;
- ce qu'il a aimé ;
- ce qui a été le plus utile ;
- ce qui a été le plus difficile ;
- s'il pense que son objectif a été atteint (en tout ou en partie) et ce qui lui permet de le dire ;
- ce que l'apprentissage a apporté dans sa vie privée, sa vie familiale, sociale et professionnelle ;
- etc.

Après avoir ainsi évalué le chemin parcouru, ils envisageront celui qui reste à parcourir pour atteindre l'objectif de départ. Et planifieront les étapes suivantes de l'apprentissage en discutant de ce que l'apprenant veut faire ou apprendre ensuite.

Au service d'un projet émancipateur

La présentation du programme écossais et l'utilisation de la roue avec des apprenants

lors de plusieurs rencontres européennes ont permis de constater et d'expérimenter son caractère complet et émancipateur.

Ils permettent en effet une véritable collaboration et négociation entre l'apprenant et le formateur qui se concrétise par l'élaboration d'un programme de formation adapté à la fois à l'apprenant mais intégrant égale-

An Adult Literacy and Numeracy Curriculum Framework for Scotland

Le document (sauf les annexes) a été traduit en français par le Collectif Alpha sous le titre **Cadre écossais pour la maîtrise de l'écrit et du calcul en formation d'adultes** (Editions du Collectif Alpha, 2007).

Il est disponible au prix de 15 euros au Centre de documentation du Collectif :

Rue de Rome 12 - 1060 Bruxelles

Tél : 02 533 09 25

Courriel : cdoc@collectif-alpha.be

Une **mallette pédagogique** consacrée à la roue a été réalisée par le Centre de documentation. Après une rapide présentation de l'outil, la mallette développe longuement une démarche pédagogique expérimentée au Collectif Alpha avec des apprenants de l'atelier *Apprendre et Changer*, inspirée de Reflect-Action et réalisée en 2006-2007. Huit séances d'animation y sont minutieusement décrites. A découvrir !

Téléchargeable à partir de la page : www.collectif-alpha.be/rubrique131.html

ment tous les contextes d'apprentissage (vie privée, vie familiale, vie sociale, vie professionnelle). L'utilisation de la roue permet d'identifier et/ou de construire des ponts entre ces différents contextes d'apprentissage. Par exemple, l'apprenant qui se fixe comme objectif de savoir rédiger un mot dans le journal de classe de son enfant peut comprendre que l'acquisition de cette compétence, soit savoir communiquer par écrit, pourra aussi lui servir pour la rédaction d'un chef-d'œuvre ou d'un rapport de réunion du comité d'apprenants dont il fait partie.

Ils montrent aussi que l'évaluation n'est pas un but, ni une fin en soi mais une étape pour avancer, progresser tant dans l'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul que dans l'identification du transfert des acquis et des compétences d'un domaine à l'autre. « *L'évaluation consiste essentiellement à recueillir de l'information, à poser un jugement sur cette information et à prendre une décision à la lumière des jugements que l'on a portés.* »² Le programme-cadre écossais permet cet élargissement et, par là, un véritable travail d'éducation permanente construit à partir de la demande concrète des apprenants. Quand nous disions en commençant que l'apprenant était au centre de la démarche...

Frédérique LEMAÎTRE

Sylvie-Anne GOFFINET

Lire et Ecrire Communauté française

1. *Pratiques et politiques d'alphabétisation et d'acquisition des savoirs de base*, Bruxelles, avril 2006.

2. Catherine STERCQ, *L'évaluation : une négociation*, in *Journal de l'alpha*, n°84, mars-avril 1994, p. 4.