

POURQUOI L'ANDRAGOGIE ?

Le modèle pédagogique repose sur des hypothèses en matière d'enseignement et d'apprentissage développées en Europe entre le VII^{ème} et le XII^{ème} siècle dans les écoles religieuses à partir de l'enseignement de base dispensé aux garçons.

Le terme « pédagogie » vient du latin : *paid* (enfant) - *agogus* (guide).

Au XIX^{ème} siècle apparaissent les premières écoles publiques. Le modèle pédagogique est le *seul* disponible. Ce fut également le cas en promotion sociale. Jusqu'à une époque récente, les adultes ont été formés comme s'ils étaient des enfants.

Dans le modèle pédagogique, l'*enseignant* (mais aussi l'inspection pédagogique, les directions scolaires, les pouvoirs organisateurs,...) prend, de *plein droit*, une triple décision :

- ce qui sera appris ;
- quand et comment cela sera appris ;
- si cela a été effectivement assimilé.

La formation est dirigée par le professeur. L'apprenant se tient dans le rôle de la *soumission* dans un rapport très net et incontesté de la hiérarchie du savoir/pouvoir. L'information est donc *descendante*.

Dans un article intitulé « Andragogie et non pédagogie » paru aux USA, en 1968, dans la revue « Adult leadership », Malcom KNOWLES fut le premier à introduire le concept de *modèle andragogique*.

Les quatre étapes du développement de l'intelligence chez l'enfant selon PIAGET

1. Intelligence *sensori-motrice* (de 0 à 2 ans) : sens et mouvement (action, schéma).
2. Intelligence *pré-opératoire* (de 2 à 7-8 ans) : langage et représentation (langage, égocentrisme, pensée non réversible).
3. Intelligence *opératoire concrète* (de 7-8 ans à 11-12 ans) : raisonnement (réversibilité, objets manipulables, structures de classe,..., logique sur la réalité).
4. Intelligence *opératoire formelle* (11-12 ans à 15-20 ans) : propositions verbales (pensée hypothético-déductive, combinatoire, « ou », « ou/et », « par rapport à »).

L'adulte se caractérise par quatre registres de fonctionnement

1. Registre « *agi* ».
2. Registre « *figural* ».
3. Registre « *opératoire concret* ».
4. Registre « *opératoire formel* ».

L'adulte est *hétérogène* (expérience, domaines de prédilection, ...).

Souvent, il « s'économise ».

Lors de tests en première candidature, on a observé que *seulement* 60 à 70% des étudiants de 18 ans qui quittent l'enseignement général possèdent la majorité du stade opératoire formel. Cela veut donc dire que 3 à 4 étudiants sur 10 ont des doutes sur l'application de raisonnements logiques.

QU'ATTENDRE DE L'ÉVALUATION ?

Base :

- savoir ce que l'on cherche à obtenir comme informations ;
- savoir ce que l'on va faire de ces informations.

Organisation de la formation :

- nature de la demande de formation ;
- nature de l'offre de formation ;
- nature des organisations andragogiques ;
- profil du ou des formateurs.

Action d'évaluation :

- articulation de ces quatre pôles ;
- interaction de leur force respective ;
- flexibilité de ces quatre pôles.

Le questionnement est multiple : quelles sont les capacités du formateur à répondre à la demande, quelles sont celles de l'institution de formation au formateur, du formé au formateur, ... ?

Exemples :

- Un formateur « instituteur » ou « technologue » sera plus sensible aux demandes de formation centrées sur l'apprentissage de connaissances scolaires et privilégiera le travail individuel.
- Un étudiant qui veut « s'en sortir dans la vis courante » aura tendance à ignorer les apprentissages qui l'éloignent de ses préoccupations immédiates.

Par conséquent, le formateur ne pourra attendre quelque chose de l'évaluation que s'il a identifié le plus clairement possible :

- la nature des différentes demandes ;
- l'organisation andragogique qu'il propose ;
- ses propres représentations de ses fonctions.

SELON MALCOLM KNOWLES	
CARACTERISTIQUES DU MODELE PEDAGOGIQUE	CARACTERISTIQUES DU MODELE ANDRAGOGIQUE
<p>Limitation du besoin de savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Besoin de savoir qu'il <i>faut apprendre</i> ce que le professeur enseigne si l'on veut réussir ou progresser. • Le besoin de savoir comment utiliser les acquis dans la vie n'existe pas. 	<p>Clarification du besoin de savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Besoin de savoir <i>pourquoi</i> il faut apprendre <i>avant</i> d'entreprendre une formation. L'adulte sera plus motivé s'il prend <i>l'initiative</i> de suivre une formation et mesurera davantage les conséquences d'un abandon. • L'enseignant andragogue devra, en premier lieu, aider l'apprenant à prendre conscience de son « <i>besoin d'apprendre</i> » et lui expliquer de quelle façon la formation vise à améliorer leur <i>efficacité</i> et leur <i>qualité de vie</i>.
<p>Concept de dépendance de l'apprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'enseignant considère l'apprenant dans une zone de <i>dépendance</i> au niveau de son apprentissage. • L'apprenant a la même vision de lui-même. 	<p>Concept de soi chez l'apprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les adultes sont généralement <i>responsables</i> de leurs propres décisions et de leur vie. S'ils en sont conscients, ils éprouveront le besoin d'être considérés comme des individus capables de <i>s'autogérer</i> et d'être traités comme tels. • Ils ne peuvent donc pas admettre des situations où les autres imposent leur volonté. Néanmoins, s'engager dans une activité de formation réactive le <i>conditionnement</i> de leur expérience d'enfant à l'école. • Il serait faux de croire que cette attitude correspond à un réel besoin. Le formateur qui « tomberait dans le panneau » risque de provoquer chez l'adulte un <i>conflit</i> entre son modèle intellectuel et le besoin de <i>s'autogérer</i>. Ce conflit est souvent à la source des <i>abandons</i> dans la formation des adultes.
Importance unilatérale de l'expérience :	Rôle référentiel de l'expérience de l'apprenant :

<ul style="list-style-type: none"> • L'expérience de l'apprenant est <i>peu utile</i> à l'apprentissage. • <i>Seule compte l'expérience de l'enseignant</i>, de l'auteur du manuel et/ou du réalisateur des supports audiovisuels. 	<ul style="list-style-type: none"> • A leur entrée en formation, les adultes possèdent une expérience différente en qualité et en quantité de celle des jeunes. Ils ont vécu plus longtemps et ont accumulé des expériences qui sont d'un autre type que celles de la jeunesse. • L'éducation des adultes doit tenir compte de ces différences. • Les différences individuelles dans tous les groupes d'adultes sont plus fortes et les groupes sont plus hétérogènes que dans le cadre de la formation des jeunes. • La formation des adultes doit donc être axée sur la personnalisation des stratégies d'enseignement et d'apprentissage. • Dans la plupart des formation, les adultes constituent la plus riche source d'apprentissage.
<p>Volonté morale d'apprendre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les apprenants désirent uniquement apprendre lorsqu'ils souhaitent <i>réussir ou progresser</i>. 	<p>Volonté utile d'apprendre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La motivation des adultes sera d'autant plus grande que les connaissances et les compétences proposée par l'offre formative leur permettront de mieux <i>affronter les situations réelles</i>. • Il est donc nécessaire d'associer la progression des étapes successives du développement aux <i>besoins de développement</i>. • La formation doit donc coïncider, dans le temps, avec ces besoins de développement.
<p>Orientation de l'apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'apprentissage est centré autour d'un <i>sujet</i>. • La formation est un moyen <i>d'acquérir</i> des connaissances sur un sujet donné. 	<p>Orientation de l'apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les adultes orientent leur apprentissage autour de la <i>vie</i> (ou d'une tâche, ou d'un problème). • Ils sont prêts à investir de l'énergie pour apprendre s'ils

<ul style="list-style-type: none"> • L'apprentissage est organisé selon la <i>logique du contenu</i> du sujet et non pas à partir de l'individu-sujet. 	<p>estiment que cela les aidera <i>concrètement</i> à <i>affronter</i> des tâches et à <i>résoudre</i> des problèmes qu'ils rencontrent dans leur vie quotidienne.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ils assimilent mieux les connaissances, les compétences, les valeurs et les attitudes si ces dernières sont présentées dans le contexte de leur mise en application à des <i>situations réelles</i>.
<p>Motivation par la sanction :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La motivation des apprenants est stimulée par des <i>signes extérieurs</i>: notes, approbation ou désapprobation du professeur, pressions parentales,...). • L'enseignant et l'apprenant connaissent les caractéristiques d'une bonne <i>performance</i> et ajustent leur comportement en conséquence. • L'enseignant oriente donc la situation de façon à ce que les <i>récompenses</i> viennent orienter les réactions vers le but recherché. 	<p>Motivation intérieure :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les adultes sont sensibles aux motivations extérieures (meilleurs emplois et salaires, promotions,...). • Néanmoins, ce sont les <i>pressions intérieures</i> qui constituent le premier facteur de motivation (désir d'accroître sa satisfaction professionnelle, estime de soi, qualité de vie et autres).

LE LOGICIEL EVAL 2

PHILOSOPHIES DE BASE

Le formateur est :

- un « *accoucheur* » : son objectif premier est la prise de conscience et la prise de sens par l'étudiant de ses potentialités, connaissances, lacunes ou difficultés.
- un « *médiateur* » : faciliter cette clarification sur le propre fonctionnement de l'étudiant.
- un « *animateur* » : travailler dans une perspective de socialisation des savoirs.

D'où, il doit :

- poser le *développement personnel* comme objet de la formation et comme moteur ou condition de réalisation indispensable dans la poursuite d'objectifs autres, y compris d'objectifs plus fonctionnels ;
- mettre en évidence le *caractère auto-évaluatif* de l'outil et de l'interprétation des résultats ;
- évaluer ce sur quoi on est susceptible *d'agir* ;
- *négoier* le parcours de formation en fonction des résultats et de la demande et *associer* la personne à toutes les étapes de la formation.

L'étudiant doit *s'approprier* les procédures d'évaluation de manière positive.

L'évaluation doit être suivie d'une *action cohérente*. Dans le cas contraire, elle n'a pas de sens.

DESCRIPTIF DU LOGICIEL

La durée des activités dépend des candidats.

Tout est **modulaire** : enregistrement du parcours de l'apprenant sur disque dur ou sur disquette avec son mot de passe confidentiel.

Menu central :

- outil de gestion du formateur ;
- base de données « formations » ;
- base de données « métiers » ;
- module « évaluation » : profil, aptitudes générales, connaissances ;
- outil « statistiques » ;
- outil « impression ».

Module « gestion » :

- permet au formateur de construire le parcours d'évaluation en tenant compte du niveau et du projet de l'étudiant ;

- choix, avec la souris, pour chaque domaine, du niveau souhaité ;
- en entrant avec son code d'accès, l'étudiant aura accès aux modules prédéterminés.

Bases de données « Formation » et « Métiers » : modifiables et programmables.

Module « évaluation » :

- « Profil » :
 - traits dominants (choix de deux extrêmes) de l'étudiant ;
 - goûts et intérêts ;
 - profil scolaire ;
 - expérience professionnelle.
- « Aptitudes générales » :
 - mathématiques ;
 - sciences et techniques ;
 - expression écrite ;
 - possibilité d'un module additionnel : grammaire et orthographe (papier-crayon).

Une série de questions défile à l'écran. L'étudiant choisit avec la souris ou remplit les « blancs ». Il lui est possible de répondre « je ne sais pas ». Cette réponse est symbolisée par un point d'interrogation.

A la fin de chaque module, l'étudiant est amené à s'auto évaluer. Apparaît ensuite un écran récapitulatif des premiers résultats. En cas d'insuffisance des résultats, un deuxième passage est parfois possible.

Outil « statistiques » intégré :

- construction automatique et visuelle des populations-types à partir des résultats des apprenants ;
- comparaisons possibles entre plusieurs populations.

Outil « impression » :

- synthèse de l'évaluation ;
- résultats détaillés (plus de 50 pages)
- impression capacité par capacité ; analyse des erreurs ;
- comparaison des résultats obtenus par la même personne entre plusieurs passages et mesure des progrès ;
- sortie « papier » des contenus de la base « Formations » et de la base « Métiers » ;
- représentations graphiques des résultats statistiques pour un étudiant ou une population.

Le livret de compétences de l'étudiant est donc constitué et sera à la base de la formation proposée. Ce livret est la propriété de l'étudiant. Il peut en demander une copie.