

Formation des formateurs

FOR 5011

Évaluation du Modulaire*

Modules prioritaires pour l'obtention du Formateur Adjoint

- FOR5001 Introduction à la formation des formateurs
- FOR5005 Organisation du programme de formation de L'ASC*
- FOR5006 Les rôles du formateur breveté *†
- FOR 5009 La formation modulaire*†
- FOR 5013 Méthode et Animation en formation *

Modules obligatoires

- FOR 5008 Histoire de la formation scoute
- FOR 5010 L'élaboration et la mise en œuvre d'un programme d'activités de formation
- FOR 5012 Organiser une activité de formation
- FOR 5014 Gestion de la formation
- FOR 5017 Conseiller d'adultes
- FOR 5019 Recherche et conception d'un document d'appoint à la formation
- FOR 5020 Matériel didactique
- FOR 5021 Formules pédagogiques

* Requis pour Formateur Adjoint

† Pré requis pour 5017



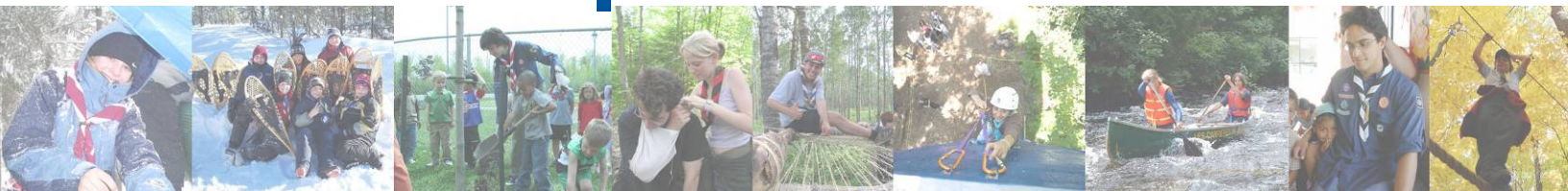
ASSOCIATION DES SCOUTS DU CANADA

Évaluation du Modulaire



FOR 5011

septembre 2008



Sommaire

Matière.....	3
1. Qu'est-ce qu'évaluer ?	3
2. Pourquoi évaluer la formation ?	4
3. Types d'évaluation	4
4. L'évaluation	5
5. Acquis	8
Pédagogie	9
Sources et ressources	9
ÉVALUATION FORMATIVE	10

Note. Pour alléger le texte et en faciliter la lecture, le genre masculin des noms de postes ou de fonctions inclut les genres féminin et masculin.

Ce module de formation scout a été conçu à l'usage des adultes de l'Association des Scouts du Canada engagés dans un processus de formation structuré. Il peut être reproduit à des fins de formation ou de documentation pourvu que la source soit mentionnée.

©septembre 2008, Association des Scouts du Canada

Objectifs du module

Évaluation du Modulaire

Objectif général

Être capable d'évaluer des adultes en apprentissage

Objectifs particuliers

1. Savoir ce que signifie évaluer.
2. Savoir pourquoi il faut évaluer en formation.
3. Évaluer des adultes en apprentissage.
4. Comprendre la différence entre évaluation et acquis.

Avertissement

Les documents de formation modulaire de l'Association des Scouts du Canada sont destinés à la formation des adultes de l'Association. Bien qu'ils fassent référence à des politiques et à des règlements officiels de l'Organisation mondiale du Mouvement scout et de l'Association des Scouts du Canada, ils ne remplacent pas ces politiques et règlements officiels et ne sauraient être interprétés comme tels.

1. Qu'est-ce qu'évaluer?

Dans son sens le plus strict, évaluer signifie déterminer la valeur d'un objet, d'un projet, d'un travail ou d'une personne. L'évaluation se traduit souvent par une décision.

Pour évaluer l'apprentissage, on peut comparer ses acquis en fonction des objectifs poursuivis par la formation; l'individu est alors comparé à lui-même dans le temps: avant la formation et après la formation; c'est ce qu'on appelle une évaluation par objectifs. On parle aussi d'évaluation formative, dans la mesure où la décision qui résulte de l'évaluation n'est pas définitive et met l'accent sur les lacunes à combler ou les compléments d'apprentissage à effectuer.

L'évaluation se fait par la voie de l'observation. Ce qu'on peut observer, ce sont les comportements par lesquels l'individu démontre ses nouvelles connaissances ou son nouveau savoir-faire. «Cette constatation est capitale dans l'évaluation de l'apprentissage, parce qu'elle nous oblige à reconnaître l'importance de l'observation des comportements visibles pour évaluer les apprentissages invisibles¹.»

2. Pourquoi évaluer?

La formation est un moyen pour accroître la qualité du scoutisme. En transmettant des connaissances, en favorisant le développement des compétences, en incitant les adultes à cultiver certaines attitudes, nous espérons rehausser la qualité de nos ressources bénévoles, lesquelles auront un impact sur la qualité du scoutisme dans les groupes et les unités.

Les formateurs ont la responsabilité de s'assurer que les activités de formation atteignent leur but. Il ne suffit pas de réunir quelques individus dans un local, de leur présenter une matière qui traite, par exemple, de l'art d'animer un groupe de jeunes, et d'ajouter un ou deux exercices pour que ces mêmes individus se transforment instantanément en animateurs modèles. Dans certains cas, la formation contribue de façon notable à augmenter la compétence des participants. Dans d'autres cas, les efforts investis sont beaucoup moins fructueux.

¹ Tousignant, Robert, *Les principes de la mesure et de l'évaluation des apprentissages*, p. 16.

3. Types d'évaluation

L'évaluation d'un module comporte:

- évaluation par objectifs
- évaluation formative
- évaluation par observation

L'évaluation par objectifs sert à mesurer l'acquisition des connaissances ou le développement des compétences de chacun des individus selon les objectifs du module.

L'évaluation formative consiste à aider les individus à reconnaître leurs lacunes et à leur donner des moyens pour les combler.

L'évaluation par observation consiste à mesurer, sur une période donnée, les changements du savoir-faire et du savoir-être des individus.

4. L'évaluation

L'AUTO-ÉVALUATION

L'auto-évaluation fait appel au jugement de l'apprenant sur ce qu'il considère avoir acquis par rapport aux objectifs. Les modules ont été conçus pour aider l'apprenant dans son auto-évaluation. L'évaluation formative qui se retrouve à la fin de chaque module est un outil indispensable qui permet à l'apprenant d'évaluer son savoir en relation avec les objectifs du module. Il peut lui-même décider s'il va continuer son évaluation avec un formateur ou s'il va lui demander de l'aide pour bien atteindre les objectifs du module. L'apprenant est en charge de sa formation et de son évaluation.

L'auto-évaluation a l'avantage de susciter la réflexion. L'apprenant peut obtenir des clarifications sur certains points de la matière apprise. Par ailleurs, on a pu observer que l'auto-évaluation rend souvent l'apprenant plus confiant, moins sur la défensive et plus ouvert aux critiques

LA RENCONTRE

L'apprenant peut rencontrer le formateur à plusieurs reprises lors des stages et tutorat. Mais habituellement, il le rencontre une fois après la session et ceci afin de se faire évaluer. Lors de la rencontre, le formateur doit rendre l'apprenant confortable avec le processus et lui rappellera que ceci n'est pas un examen mais une évaluation formative. Le formateur est là pour l'aider à compléter son module. Cependant il doit comprendre qu'il y a des objectifs à atteindre et que les connaissances demandées par certains modules soient plus difficiles à saisir que d'autres.

Advenant ce cas, on conseillera à l'apprenant quelques travaux et réflexions, surtout si ce module est obligatoire pour accomplir la tâche demandée par son mandat.

Pour l'évaluation d'un module le formateur se base sur les objectifs du module, les résultats des exercices pédagogiques, ainsi que tous autres travaux ou discussions qui peuvent avoir eu lieu lors de la session, stage ou tutorat pour déterminer si les apprentissages (savoir) de l'apprenant sont conformes avec le contenu du module.

L'entrevue est le mode le plus approprié au système modulaire que privilégie l'Association des Scouts du Canada. Elle peut se dérouler avec ou sans rétroaction de la part de la personne évaluée. Évidemment, nous favorisons la discussion, car elle permet à l'apprenant de participer à l'évaluation de ses apprentissages. En plus de contribuer à responsabiliser l'apprenant en ce qui a trait à sa propre formation, l'entrevue avec rétroaction est beaucoup plus satisfaisante et enrichissante. Par contre, il faut savoir que l'entrevue exige du temps et qu'elle peut être perçue comme menaçante. L'évaluateur doit se montrer à l'écoute et ne pas profiter de cette méthode pour faire la morale.

Pour que l'évaluation soit la plus objective possible, on évitera de porter un jugement en se basant sur des impressions ou des sentiments. Ces derniers peuvent fausser le processus d'évaluation en faisant perdre de vue les objectifs visés par l'activité de formation. C'est pourquoi nous devons mettre l'accent sur les objectifs d'apprentissage. Les objectifs sont les résultats visés, les changements souhaités. Ils constituent la base même de toutes les activités de formation.

L'OBSERVATION

Pour mesurer le succès de la formation, on observe le comportement de l'apprenant avant et après la formation. Toutefois, «après la formation» ne signifie pas immédiatement après. Il faut donner le temps à l'apprenant d'intégrer ses apprentissages dans des tâches réelles.

Il est souhaitable de mesurer les acquis à court terme et à long terme. Par exemple, on peut vérifier à court terme si un animateur a appris à préparer un programme d'activités hebdomadaires en lui demandant tout simplement d'en rédiger un. À long terme, d'autres facteurs permettront d'évaluer sa compétence en tant que concepteur de programmes pour des jeunes: la satisfaction des jeunes, les résultats obtenus par les jeunes, mais aussi la durée du service (un adulte satisfait et compétent a tendance à demeurer plus longtemps), la stabilité de l'effectif, la progression personnelle des membres de l'unité, le climat qui règne dans l'unité, l'attitude générale (transparence, collaboration...), etc.

L'observation consiste pour le formateur à regarder attentivement l'adulte en apprentissage lors d'une situation de travail, réelle ou simulée.

L'évaluateur prend des notes en fonction des objectifs d'apprentissage, sans intervenir dans la situation. Il est souhaitable qu'il partage ses conclusions avec l'apprenant dans une entrevue ultérieure. La situation peut être réelle ou simulée.

Une situation réelle signifie travail réel, la plupart du temps en interaction avec d'autres personnes, adultes ou jeunes. Ce type d'observation s'exerce généralement lors d'un stage (voir le module FOR 5017). Une situation simulée exige une mise en scène qui permet à l'apprenant de faire comme s'il se trouvait dans une situation réelle. On peut rattacher à la situation simulée une discussion entre les participants. L'évaluateur réunit quelques adultes en situation d'apprentissage et leur indique un sujet de discussion. Il peut faire office d'animateur ou de modérateur, mais il n'intervient pas dans le contenu de la discussion. Cette méthode permet d'évaluer plusieurs adultes à la fois. Il ne s'agit pas cependant d'une évaluation collective. L'évaluateur doit évaluer individuellement chacun des participants à cette discussion.

Puisque le formateur ne peut pas toujours être là avec l'apprenant, les autres personnes qui font équipe avec lui jouent un rôle de support et sont plus aptes à l'observer. Le formateur breveté demeure le conseiller de l'apprenant tout au long de son parcours de formation.

Les erreurs d'évaluation

L'évaluation peut prêter à différentes formes d'erreurs de jugement qui faussent les résultats. Notons qu'aucun évaluateur n'est à l'abri des erreurs. Habituellement, l'évaluateur n'est pas conscient qu'il commet une erreur dans son jugement. Voici les principaux pièges à éviter dans un processus d'évaluation.

L'EFFET DE CONTRASTE

L'effet de contraste est la tendance à comparer un individu avec ceux qui l'entourent. L'effet de contraste peut jouer en faveur d'une personne ou en sa défaveur. Par exemple, un adulte d'expérience moyenne et de compétence moyenne, entouré d'adultes chevronnés, risque de paraître médiocre. Par contre, le même adulte paraîtra exceptionnellement compétent parmi un groupe de débutants.

LA PREMIÈRE IMPRESSION

Phénomène bien connu dans le domaine de la perception, cette erreur n'en est pas moins très fréquente. Le formateur ou l'évaluateur est favorablement ou défavorablement impressionné par le comportement d'un individu lors des premières rencontres. Il fixe son jugement sur cette impression et refuse de le modifier même si le comportement de l'individu change considérablement. L'évaluateur ne voit que les comportements ou les actions qui renforcent son jugement initial

L'EFFET DE HALO

L'effet de halo est la tendance à étendre à tous les aspects de la personnalité une impression née de l'observation d'un seul aspect. Ainsi, parce qu'un adulte est dynamique et qu'il entraîne facilement les jeunes, on aura tendance à l'évaluer favorablement sur tous les autres aspects de son travail.

LA COMPLAISANCE

La complaisance est la tendance à éviter d'évaluer de façon défavorable une personne qui mériterait pourtant de l'être. Par exemple, sur une échelle « médiocre, passable, bon, très bon, excellent », l'évaluateur, soit parce qu'il n'est pas sûr de lui, soit parce qu'il craint de devoir défendre sa position, soit qu'il a peur de déplaire, classera l'individu dans passable ou bon, alors qu'il devrait noter médiocre.

LES EXTRÊMES

Certains évaluateurs sont convaincus que le succès est exceptionnel, que seules les personnes ayant traversé de longues et exigeantes épreuves méritent de réussir. D'autres ont une tendance tout à fait contraire. Ils décrivent tous ceux qu'ils ont à évaluer comme des êtres formidables.

LE MIROIR

Des recherches ont démontré que nous avons tous tendance à juger plus favorablement les personnes qui nous ressemblent, soit parce qu'elles proviennent du même milieu géographique ou social, qu'elles ont les mêmes opinions, les mêmes intérêts, etc. Pour éviter de telles erreurs, on peut opter pour une évaluation croisée, c'est-à-dire que plus d'une personne procède à l'évaluation. Par la suite, on met en commun les résultats obtenus, on les compare et on arrive à une évaluation globale plus objective. L'auto-évaluation peut- être utilisée pour favoriser la discussion et désamorcer les erreurs qui viennent d'être décrites.

Des cas d'échec

Il est possible qu'un adulte en apprentissage n'obtienne pas le brevet convoité ou se voit refuser la reconnaissance de certaines étapes de formation. S'il n'a pas atteint les objectifs d'apprentissage, il se trouve en quelque sorte devant un échec, même si celui-ci ne devrait être que temporaire. Les causes de cet échec peuvent varier: l'adulte n'a pas investi suffisamment de temps dans sa formation ou la formation reçue n'avait aucun lien avec les tâches qu'il doit accomplir, donc il manque de motivation... La plupart du temps, des reprises peuvent être envisagées.

Il peut arriver qu'un formateur ou un responsable dépiste un adulte dont le profil comporte des empêchements à travailler auprès des jeunes ou en équipe. Dans bien des cas, on peut avoir des doutes dès le début de la formation, mais c'est habituellement au cours du stage (c'est-à-dire en situation réelle de travail) que les observations seront les plus concluantes.

Il faut bien l'admettre, il peut arriver que la formation ne réussisse pas à habiliter une personne à exécuter les tâches qu'elle aura à accomplir au sein du Mouvement. La formation n'est pas une «usine de transformation». Elle ne peut transformer une personne immature en adulte responsable. Que ce manque de maturité se manifeste par une forme d'infantilisme ou d'autoritarisme, les effets négatifs sont aussi importants. Si une telle situation se présente, il faut agir rapidement. Le formateur sera donc appelé à conseiller l'adulte dans son choix de tâche, à lui faire comprendre que son choix de tâche n'est pas compatible avec ses savoirs et qu'il doit choisir une nouvelle tâche. Le formateur informera le responsable de l'adulte de la conclusion de la rencontre.

Le Plan de formation personnel peut s'avérer très utile pour aborder la question de la reconnaissance des compétences. Il permet de préciser à l'adulte en apprentissage que la reconnaissance ne s'accorde pas automatiquement du seul fait de participer à des activités de formation. La démarche doit être perçue comme une prise en charge sérieuse de sa propre formation dont l'objectif principal est de maintenir la qualité au sein du Mouvement.

5. Acquis

Il est à noter que la reconnaissance d'acquis est un processus qui demande de la rigueur et du sérieux. Ici on n'évalue pas le module lui-même, mais plutôt les connaissances acquises, soit en suivant des cours ou par de l'expérience. On étudie le syllabus du cours ou on prend connaissance des travaux faits par l'apprenant et on discute pour s'assurer que les réponses obtenues sont pertinentes au module. Au besoin, on peut ajouter un exercice pédagogique ou un petit projet pour compléter les connaissances requises pour le module. Si on détermine qu'il n'y a aucune relation entre le savoir présenté et le module, on conseillera à l'apprenant de le suivre.

L'Association a mis à votre disposition deux guides sur les acquis, un pour le programme général et un pour le programme des formateurs. S.V.P. utiliser ces guides, ils vous aideront à déterminer si un module peut être reconnu comme acquis. Ces guides vous donneront aussi des lignes de conduite sur les modules qui peuvent être reconnus, ainsi qu'une suggestion pour la rencontre de reconnaissance des acquis.

La majorité des acquis seront reconnus lors des premières rencontres au début du processus de formation. Il n'est cependant pas exclu de procéder à une reconnaissance d'acquis tout au long du parcours de formation.

Équivalence

On se doit aussi de faire la différence entre équivalence et acquis. Une équivalence est donnée aux adultes qui ont suivi une formation scoutie ou reçu un brevet dans l'ancien programme ou dans une autre association scoutie. Puisque la formation variait de district à district, il est impossible de faire une équivalence nationale des brevets reçus précédemment.

PÉDAGOGIE

Discuter avec d'autres formateurs sur la manière de procéder à des reconnaissances d'acquis

Participer, en compagnie d'un autre formateur, à l'évaluation individuelle d'un adulte dans le scoutisme engagé dans un parcours de formation.

SOURCES ET RESSOURCES

BÉLANGER, L.T, Petit A. et BERGERON, J.-L. *Gestion des ressources humaines* - une approche globale et intégrée, Gaëtan Morin Éditeur, Chicoutimi, 1984, 417 pages.

BERNARD, H. et FONTAINE, F. *Les questions à choix multiples – guide pratique pour la rédaction*, l'analyse et la correction. Service pédagogique, Université de Montréal, Montréal, 1982, 166 pages.

FONTAINE, F. *Les objectifs d'apprentissage*, Service pédagogique, Université de Montréal, Montréal, 1980, 110 pages.

ORGANISATION MONDIALE DU MOUVEMENT SCOUT, *Manuel international de formation*, rubrique 311 L'évaluation, 1986.

ORGANISATION MONDIALE DU MOUVEMENT SCOUT, *Manuel international de formation*, rubrique 320 Impact de la formation, 1986.

ORGANISATION MONDIALE DU MOUVEMENT SCOUT, *Manuel international de formation*, rubrique 807 Relation entre les cycles de formation et la rotation des responsables, 1975.

TOUSIGNANT, Robert. *Les principes de la mesure et de l'évaluation des apprentissages*, Éditions Préfontaine, Saint-Jean-sur-Richelieu, 1982, 225 pages.

Évaluation formative du module

ÉVALUATION DE LA FORMATION

1. Qu'est-ce qu'évaluer ?
2. Pourquoi évaluer la formation ?
3. Quels sont les trois types d'évaluation en formation ?
4. Quel est l'importance de l'auto-évaluation ?
5. Qu'est-ce qui peut conduire un formateur à faire des erreurs d'évaluation ?
6. Comment procède-t-on à une reconnaissance d'acquis ?



Une production de

Association des Scouts du Canada
7331, rue Saint-Denis,
Montréal, Québec,
H2R 2E5
www.scoutsducanada.ca

Téléphone : (514) 252-3011
(866) 297-2688
Télécopieur:(514) 254-1946
formation@scoutsducanada.ca