Conseiller d'adultes en apprentissage

FOR 00014

OCTOBRE 2018

scoutsducanada.ca

Objectifs du module

Objectif général
Développer les aptitudes pour assumer le rôle conseil du formateur breveté de manière efficace.

Objectifs spécifiques

1. Prendre conscience de la nature et de l'importance du rôle conseil.
2. Connaître les possibilités et les limites du rôle conseil.
3. Agir comme conseiller au stade initial de l'apprentissage.
4. Agir comme conseiller de stage.
5. Agir comme tuteur.

Savoir comment concilier le rôle de conseiller avec celui d'évaluateur.

Avertissement
Les documents de l'Association des Scouts du Canada sur la formation modulaire 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.

Le contenu de ce module est la propriété de l'Association des scouts du Canada et ne peut être modifié de quelque manière que ce soit. La reproduction totale ou partielle est interdite à moins d'obtenir l'autorisation préalable de l'Association des Scouts du Canada.

L'Association des Scouts du Canada vous remercie de votre dévouement et de votre implication. Bonne formation!

Note
Le genre masculin est utilisé dans ce document afin d'alléger le texte, mais il désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Table des matières

1. Le rôle conseil tout aussi important que les autres 4
2. Possibilités et limites du rôle conseil 4
3. Conseiller au stade initial de l'apprentissage 6
4. Conseiller de stage 6
5. Tuteur 9
6. Conseiller ou évaluateur? 10
7. Conseiller de l'organisation 10
Conclusion 11
Mise en pratique des apprentissages 11
ÉVALUATION FORMATIVE 12

Association des Scouts du Canada © 2018

1. Le rôle conseil… tout aussi important que les autres

Avec l'enseignement et l'évaluation, le rôle conseil est l'un des trois (**mandats?**) qui incombent au formateur breveté. C'est toutefois un rôle qui est plus difficile à définir, s'exerçant de manière moins formelle que les deux autres. Il est pourtant tout aussi important et s'inscrit parfaitement dans l'approche andragogique[1] que l'Association des scouts du Canada préconise pour la formation des adultes.
Alors que l'enseignement et l'évaluation se trouvent souvent associés à une notion d'autorité, le rôle conseil évoque davantage une égalité de relation fondée sur le respect mutuel. Conseiller, ce n'est ni contraindre ni obliger; c'est plutôt proposer, indiquer, guider… L'adulte qui demande conseil le fait volontairement et reste toujours libre de ne pas suivre les conseils obtenus. Le formateur doit naturellement en tenir compte.

C'est ainsi que la relation d'aide est au coeur du rôle conseil du formateur breveté. Nous avons défini cette notion dans le module FOR 0010[2]. Qu'il soit permis ici de rappeler que la relation d'aide en formation scoute n'est pas de nature thérapeutique. Les problèmes auxquels fait face l'adulte engagé dans un parcours de formation sont des difficultés d'apprentissage. Certaines de ces difficultés peuvent provenir de problèmes personnels mais le formateur n'intervient pas pour résoudre celles-ci : son travail consiste à faciliter la tâche d'apprentissage de l'adulte en formation.

2. Possibilités et limites du rôle conseil

Le rôle conseil du formateur breveté peut s'exercer à tout moment. La définition du formateur breveté indique qu'il est une personne ressource, disponible dans son milieu…[3]. Il est donc à la disposition des adultes de son milieu pour les aider à se former, à se perfectionner. Naturellement, il est d'abord au service des adultes engagés dans un parcours de formation.

Il est normal que les adultes dans le scoutisme le consultent, même s'ils ne sont pas en train d'effectuer un parcours de formation ou s'ils détiennent déjà un brevet de formation. Par la formation qu'il a déjà acquise, par les connaissances qu'il a assimilées, par son expérience aussi, le formateur breveté est un conseiller de premier ordre.

Mise en garde. La fonction conseil n'est pas une fonction d'autorité. Ce «pouvoir du savoir» a les limites que ceux qui le consultent veulent bien lui conférer. Le formateur breveté a le devoir de mettre ses connaissances à jour, d'évoluer avec le mouvement.

Mise en garde. La fonction conseil n'est pas une fonction d'autorité. Ce «pouvoir du savoir» a les limites que ceux qui le consultent veulent bien lui conférer. Le formateur breveté a le devoir de mettre ses connaissances à jour, d'évoluer avec le mouvement.

1. L'andragogie est l'ensemble des théories et pratiques basées sur l'apprentissage centré sur l'apprenant. Elle est ainsi l'art et la science d'aider les adultes (ou, mieux encore, les êtres ayant un potentiel à développer) à apprendre.
2. FOR 0010 : Les rôles du formateur breveté.
3. FOR 0010 : Les rôles du formateur breveté. (section : Définition du formateur breveté)

Association des Scouts du Canada © 2018

Humilité et générosité

Une double attitude s'impose face à ce pouvoir informel: humilité et générosité. L'humilité, c'est reconnaître qu'on ne sait pas tout, qu'on ne connaît pas toutes les réponses et qu'on doit sans cesse s'actualiser. Quand un formateur breveté ne connaît pas la réponse, il doit l'admettre et s'enquérir de celle-ci pour la transmettre au requérant dans un délai raisonnable.

La générosité de la formation, c'est le partage de l'information, des connaissances et des façons de faire. Le formateur breveté n'est pas un gourou qui dissimule ou contrôle l'information pour asseoir un pouvoir. Il est au service de ceux qui le consultent.

Gare au «vampirisme»

Détenant un certain «pouvoir du savoir», le formateur breveté peut faire figure d'autorité aux yeux de certains adultes qui éprouvent des difficultés personnelles. Or, la relation d'aide, dit-on dans le module FOR 0010[4], doit se limiter à la formation scoute. Le formateur breveté doit donc se montrer vigilant.

Imaginons une situation où un adulte en apprentissage consulte un formateur breveté pour une question de formation. Cet adulte vit une situation difficile, disons une séparation récente. S'il fait grandement confiance au formateur, il sera peut-être tenté de lui confier ses états d'âme, voire de lui demander conseil.

À première vue, c'est valorisant et même flatteur pour le formateur. «On me tient en haute considération et on me considère comme une personne équilibrée puisqu'on me demande conseil sur le plan personnel.» Le formateur, voulant faire preuve d'empathie, tend alors une oreille compatissante. La relation peut s'arrêter là, mais elle peut se poursuivre et s'intensifier. Il y a alors le risque qu'un jeu de manipulation se développe, sous prétexte d'amitié ou de relation privilégiée. Le piège de se voir «vampirisé» guette le formateur qui se trouve dans cette situation.

Ce n'est là rien de nouveau ou de particulier. Toute figure d'autorité, officielle ou officieuse (leader naturel), est menacée par un débordement de la relation en dehors de la sphère dans laquelle elle s'est d'abord manifestée. Certes, le détenteur du «pouvoir» peut lui-même déclencher le jeu de la manipulation, c'est-à-dire abuser de son autorité en quelque sorte, mais il doit savoir qu'il peut en être aussi la victime.

4. FOR0010 : Les rôles du formateur breveté.

Association des Scouts du Canada © 2018

3. Conseiller au stade initial de l'apprentissage

Le rôle conseil s'exerce dès le premier contact du formateur avec un adulte qui désire s'engager dans un parcours de formation. La première rencontre a pour objet la reconnaissance des acquis et le choix du parcours de formation.

Cette première rencontre peut être intimidante. Souvent l'adulte ne sait trop à quoi s'attendre. Il sait qu'il se trouvera en face de quelqu'un d'expérience, mais que ce quelqu'un sera peut-être tenté de le juger, de ne pas tenir compte suffisamment de ses acquis réels, de lui imposer des moyens ou des façons de faire. Qu'on le veuille ou non, la relation d'autorité est là.

Il importe que le formateur clarifie tout de suite son rôle auprès de l'adulte: il n'est pas là pour imposer ou pour refuser, il est là pour guider. Il agit en tant que conseiller en apprentissage. Les adultes qui s'engagent dans un parcours de formation scoute doivent savoir que les formateurs sont avant tout des conseillers et qu'ils ont intérêt à ce que tous les adultes auprès desquels ils interviendront progressent et réussissent à atteindre leurs objectifs d'apprentissage.

Le formateur profitera d'une première rencontre pour connaître un peu l'adulte qu'il a en face de lui. Pourquoi s'inscrit-il en formation? Quelles sont ses tâches dans le scoutisme? Ses expériences antérieures? Ses motivations? Ses désirs dans le domaine du scoutisme? L'adulte doit sentir qu'il est important pour le formateur. C'est une condition essentielle au développement de toute relation d'aide.

De façon plus formelle, le formateur invite l'adulte à lui poser des questions sur le processus de formation et sur les choix possibles pour effectuer un parcours. Il le conseillera alors sur les modules à aborder en priorité et sur les moyens de suivre un parcours le plus efficacement possible. Il est important de mentionner qu'on peut progresser grandement en formation en dehors des activités de formation structurée. Le formateur peut aussi indiquer à l'adulte des lectures ou des expériences pratiques qui l'aideront à avancer plus rapidement dans son parcours. Il peut lui proposer le recours à diverses personnes ressources dans son milieu.

Il est essentiel que tout adulte engagé dans un parcours de formation scoute sache qu'il aura constamment un appui, qu'il peut compter de manière continue sur la compétence et l'expérience d'autres adultes.

4. Conseiller de stage

Le stage est une formule pédagogique, que l'on trouve décrite sommairement dans le module FOR 0007[5] . Un bon exemple de module sous forme de stage serait ANI 0009[6] .

Association des Scouts du Canada © 2018

On y demande à l'adulte en apprentissage d'exercer des tâches d'animateur au sein d'une unité pendant une période de 15 semaines consécutives. L'objectif de ce stage consiste à mettre en pratique les différents éléments du programme des jeunes «sur le terrain», c'est-à-dire avec des jeunes.

Dans le cas du module GES 0005[7] le stage consiste à occuper durant trois mois une fonction de responsable d'adultes et à exécuter diverses tâches en relation avec cette fonction.

La difficulté avec ces stages, c'est que les adultes sont réellement nommés aux postes qui correspondent aux fonctions concernées. On ne les considère pas comme des stagiaires, mais bien comme des animateurs ou des responsables d'adultes.

Pour qu'il y ait un stage, il faut non seulement qu'il y ait un stagiaire, mais que celui-ci soit sous la responsabilité directe d'un formateur, qui agira comme «conseiller de stage».

Les objectifs d'apprentissage

Le conseiller de stage a pour principale tâche d'aider le stagiaire à atteindre ses objectifs d'apprentissage. Les stages dans le scoutisme ont pour objectifs généraux:

- de rendre la personne efficace dans l'exercice de ses tâches;
- d'assurer son intégration dans le Mouvement scout et dans le rôle qu'elle est appelée à y jouer;
- de favoriser sa progression et l'approfondissement de ses connaissances et savoir-faire scouts;
- de lui permettre de développer les attitudes requises dans l'exercice de ses fonctions.

En outre, le stagiaire peut se donner des objectifs personnels, surtout en ce qui concerne les attitudes à développer. Il est important que tous ces objectifs soient consignés dans un document écrit. Le stagiaire et le formateur qui le conseille en conserveront chacun une copie.

Les interventions concrètes du conseiller de stage

Le conseiller de stage et le stagiaire doivent, dès le départ, s'entendre sur le déroulement du stage et sur les règles de fonctionnement: calendrier, lieux de rencontres, moyens de communication, disponibilité de chacun, etc. Le conseiller peut suggérer divers moyens pour maximiser l'efficacité du stage: lectures complémentaires, personnes ressources à consulter au besoin, matériel pour rapports de stage (journal, vidéo, Internet), etc.

5. FOR 0007 Formules pédagogiques.

6. ANI 0009 Stage pratique en animation 3

7. GES 0005 Gestion des ressources adultes 1

Association des Scouts du Canada © 2018

4. Conseiller de stage (suite)

Les interventions concrètes du conseiller de stage (suite)

Il est important, à ce stade, que le conseiller de stage rencontre et informe le responsable qui aura, dans le cadre de sa fonction, à encadrer directement le stagiaire. Il s'agira le plus souvent d'un responsable d'adultes à la tête d'une équipe de travail, en animation ou en gestion, par exemple un responsable d'unité, un responsable de groupe ou un commissaire.

Après la première rencontre, des évaluations formatives périodiques permettront au conseiller de stage de vérifier la progression du stagiaire et d'ajuster ses interventions en conséquence. Le stagiaire est plus motivé s'il peut constater sa progression au fur et à mesure de sa démarche. Si des problèmes surviennent, les évaluations périodiques éviteront que ceux-ci ne s'intensifient avec le temps et des solutions pourront être apportées plus rapidement. En plus de faire le point sur la progression du stagiaire, les rencontres périodiques permettront de fixer les prochains objectifs à court terme.

Le conseiller de stage peut se trouver sur place au moment de la mise en pratique pour vérifier si le stagiaire a acquis les savoir-faire et savoir-être souhaités. Il intervient au besoin pour apporter des correctifs de façon discrète.

Le conseiller de stage peut cependant être absent au moment où le stagiaire accomplit les tâches pour lesquelles il a été formé. Ce dernier devra lui faire un compte rendu de son expérience et c'est au cours d'une discussion que le conseiller de stage pourra vérifier si les notions ont été assimilées de façon satisfaisante. Le stage peut comporter des démonstrations ou des séances d'observation.

Le stagiaire doit savoir qu'il a droit à l'erreur. Cela ne signifie pas que le conseiller de stage doit faire preuve de condescendance, ni qu'il laissera le stagiaire se mettre inutilement dans l'embarras. Une approche aidante permet d'utiliser l'erreur comme moyen d'apprentissage. Sans en faire un drame, le conseiller de stage relèvera les erreurs commises par le stagiaire et l'aidera à en dégager les causes et les conséquences. Avec l'aide de son conseiller, le stagiaire devrait être en mesure de réparer ses erreurs lorsque cela est possible, mais surtout, il apprendra comment les prévenir.

L'évaluation du stage

Le rôle conseil du formateur s'exerce aussi au moment de l'évaluation du stage (voir, plus loin, le rapport entre le rôle de conseiller et le rôle d'évaluateur). Le conseiller de stage favorisera d'abord une autoévaluation, mais il faut savoir que la plupart des adultes en situation de stage ont tendance à s'auto évaluer négativement. Dans certains cas, un stage peut correspondre à une période d'adaptation qui amènera un adulte à modifier des comportements sociaux ou à faire des choix importants.

L'évaluation finale sera généralement positive, à moins que le stagiaire n'ait lui-même reconnu qu'il n'a rien appris, qu'il n'a aucunement progressé ou encore qu'il n'était pas à sa place dans le poste qu'il occupait. Toutefois, on pourrait demander à l'adulte de poursuivre le stage jusqu'à l'atteinte des objectifs. En cas de difficulté, se référer au module FOR 0012[8].

8. FOR 0012 : Évaluation de la formation

Association des Scouts du Canada © 2018

L'évaluation d'un stage permet normalement de vérifier que le stagiaire a atteint ses objectifs de formation en fonction de deux axes de développement des compétences : maîtrise des tâches (compétences spécifiques) et formation fondamentale (compétences générales).

L'axe des compétences spécifiques regroupe les compétences portant sur les tâches et les activités reliées directement à l'exercice de la fonction. Celui des compétences générales porte sur des activités plus globales transférables à d'autres fonctions et dans d'autres situations. Les compétences générales se rapportent surtout à des connaissances, à des principes et à des concepts.

5. Tuteur

Le tutorat est une autre formule pédagogique décrite dans le module FOR 00079. Le tutorat peut se vivre individuellement ou en petit groupe. Dans le scoutisme, cette formule ne constitue pas le premier choix des adultes qui veulent effectuer des apprentissages, la majorité préférant des sessions en groupe.

Cela dit, certains croient que le tutorat leur convient mieux et sont prêts à s'y engager, soit pour l'ensemble de leur parcours, soit pour une partie (quelques modules), compte-tenu, entre autre, des contraintes géographiques. Au moment du choix d'un parcours, le formateur doit dissiper toute équivoque. Le tutorat n'est pas une voie plus facile ou plus rapide. C'est une voie différente, mais tout aussi exigeante.

Le choix de cette voie suppose une bonne capacité d'auto apprentissage. Le tuteur a essentiellement pour fonction d'encadrer la démarche d'apprentissage. À ce titre, il est davantage un guide qu'un enseignant, d'où l'importance du rôle conseil. La démarche comprend une entente de départ, un échéancier, des rencontres régulières, des communications soutenues et une évaluation continue. Le tuteur encourage l'adulte en apprentissage, il répond à ses interrogations, il l'aiguille sur des voies qui vont l'aider davantage, il lui signale ses lacunes et souligne ses progrès, il stimule sa curiosité.

Pour assumer la fonction de tuteur en formation, le formateur doit être conscient qu'il s'engage dans une relation qui peut être exigeante. **Au départ, il essentiel que l'adulte en apprentissage accepte son tuteur; s'il y a conflit ou incompatibilité, le formateur doit accepter de céder sa place à un autre formateur.**

Tout au long du processus, le formateur saura se montrer à la fois rigoureux et compréhensif. Trop de rigueur risque de décourager l'apprenant, tandis que trop de sympathie ou de familiarité ouvre la porte à la complaisance.

Le formateur doit répondre rapidement aux demandes de l'adulte. Il doit par ailleurs prendre l'initiative des communications si l'adulte ne se manifeste pas ou si les contacts sont trop rares.

9. FOR 0007 : Formules pédagogiques

Association des Scouts du Canada © 2018

6. Conseiller ou évaluateur?

Quand vient le temps d'évaluer, le formateur change-t-il de rôle ? Laisse-t-il son manteau de conseiller au vestiaire ? Non, car le rôle conseil reste présent au moment de toute évaluation.

La dernière section de chacun des modules a pour titre ÉVALUATION FORMATIVE. Formatif signifie que toute évaluation vise à faire progresser l'adulte dans ses apprentissages. Que le module soit reconnu ou non, l'adulte en apprentissage prend conscience de ce qu'il a acquis et de ce qu'il maîtrise, de ce qu'il lui reste à acquérir et à maîtriser.

C'est ici que le formateur apparaît toujours comme un conseiller. Si l'évaluation aboutit à un refus temporaire de reconnaître le module, le formateur doit proposer à l'apprenant des voies qui lui permettront de parfaire son apprentissage en vue de la réussite. Si l'évaluation se traduit par la reconnaissance du module, le formateur a aussi pour tâche de signaler certaines lacunes qui gagneraient à être comblées et de proposer des moyens pour parfaire la formation.

Il importe, surtout en cas d'échec, que l'adulte garde confiance en lui et dans le formateur.

7. Conseiller de l'organisation

En principe, la description du rôle conseil devrait s'arrêter là. Le formateur breveté est en effet un conseiller d'adultes, c'est-à-dire de personnes. Mais, par les fonctions qu'on lui confie, par les postes de responsabilité qu'il peut être appelé à occuper, il peut être aussi un excellent conseiller de l'organisation scoute.

La relation formateur-responsable

Il jouera ce rôle en particulier auprès de son responsable immédiat, par exemple le responsable de la formation s'il fait partie de son équipe, ou, s'il est lui-même responsable de la formation, auprès de son commissaire de palier. Celui qui le consulte ne le fait pas pour lui-même, mais pour mieux exécuter sa tâche au service de l'organisation. Cette consultation se fait dans un climat de confiance et de partage d'idées.

Les champs de consultation

Un responsable peut consulter un formateur breveté à diverses fins:

- pour connaître les besoins de formation des membres ;
- pour connaître les besoins de formation des autres responsables, des membres de comités, des administrateurs ;
- pour l'aider à compléter sa propre formation ;
- pour connaître les moyens de formation les plus appropriés ;
- pour recruter et sélectionner les bonnes personnes ;
- pour mieux planifier les interventions.

Le champ peut être élargi à d'autres domaines que la formation si le formateur breveté sait faire preuve d'un bon jugement et se montre ouvert à l'ensemble des préoccupations de l'organisation. Toutefois, le formateur n'est pas là pour régler des problèmes de structure ou d'organisation, ni pour résoudre des conflits entre responsables.

Association des Scouts du Canada © 2018

Conclusion

Ce qui caractérise un bon conseiller, c'est sa capacité d'adaptation aux personnes et aux situations. Il n'y a pas de trucs ou de recettes universelles dans l'exercice de la fonction conseil. Au fil de ses expériences, le formateur apprendra comment mieux répondre aux besoins particuliers des adultes qu'il accompagne.

Ainsi, le formateur doit être capable de reconsidérer ses décisions ou ses jugements, se montrer prêt à adopter, à modifier et à expérimenter de nouvelles avenues. Ce qui est bon pour l'un peut être mauvais pour un autre, ou ce qui est bon dans une situation peut être mauvais dans une autre. Le formateur se doit d'être attentif non seulement aux besoins de l'adulte en apprentissage, mais aussi à son environnement. Cela dit, le rôle conseil ne saurait être improvisé. Le formateur doit s'y préparer, tout comme il doit le faire pour la formation et l'évaluation. Il se documente, s'actualise, il rassemble des outils et apprend à travailler avec ceux-ci.

Enfin, le formateur doit rester conscient qu'il est un des éléments dans le processus d'apprentissage. Parfois indispensable, parfois secondaire. Parfois les résultats seront là, parfois non. La formation, rappelons-le, est un processus systématique d'expériences où chacun, apprenant et conseiller, est appelé à apporter ses propres connaissances et expériences. Dans l'exercice de son rôle conseil, le formateur a certes une lourde responsabilité, mais celle-ci n'est jamais totale. Elle doit être partagée et s'inscrit dans un ensemble où plusieurs personnes ont un rôle à jouer, notamment les responsables d'adultes et d'autres formateurs.

Mise en pratique des apprentissages

Participer, en tant qu'observateur, à une première rencontre entre un adulte en apprentissage et un formateur.

Consulter des documents traitant de stage en milieu de travail et faire un rapprochement avec les stages dans le scoutisme.

Accompagner un conseiller de stage expérimenté lors d'une supervision de stage.

Effectuer un exercice de simulation dans lequel un adulte recherche plus qu'une aide en formation auprès d'un formateur.

Discuter, en petite équipe, sur les attitudes à adopter ou les conseils à donner face aux situations suivantes:

- un adulte affirme qu'il lui suffira de lire les modules et qu'il n'a pas besoin d'accompagnement;
- un adulte se plaint que les modules sont incompréhensibles ou trop difficiles à lire;
- un adulte veut faire sa formation en tutorat pour aller plus vite;
- un adulte fait savoir que la formation qu'il suit n'est pas suffisamment reliée aux tâches qu'il exécute et à la réalité qu'il vit.

Association des Scouts du Canada © 2018

Évaluation formative du module

Le formateur en apprentissage doit:

- discuter du rôle conseil avec le formateur breveté qui l'évalue;
- indiquer les possibilités et les limites du rôle conseil en formation;
- dire au formateur qui l'évalue comment il présenterait son rôle de conseiller en apprentissage auprès d'un adulte qui vient de s'inscrire dans un processus de formation;
- décrire les tâches du conseiller de stage;
- décrire les tâches du tuteur en formation;
- expliquer comment le rôle d'évaluateur en formation se combine au rôle de conseiller.

Association des Scouts du Canada © 2018