



103

# Manuel de formation pour les professionnels de la formation

## Sommaire

PARTIE I: INTRODUCTION.....	2
STRUCTURE DU DOCUMENT .....	2
OBJECTIF ET CONCEPT DU PROGRAMME DE FORMATION EN COURS D'EMPLOI.....	3
GROUPES CIBLES ET BÉNÉFICIAIRES FINAUX .....	4
PARTIE II: LIGNES DIRECTRICES POUR LA PLANIFICATION ET LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME DE FORMATION POUR LES PROFESSIONNELS .....	6
1) PRÉSENTATION .....	6
2) OBJECTIFS DU PROGRAMME DE FORMATION POUR LES PROFESSIONNELS .....	8
3) ACQUIS D'APPRENTISSAGE DU PROGRAMME DE FORMATION DES PROFESSIONNELS DE LA FORMATION .....	8
4) STRUCTURE DE LA FORMATION POUR LES PROFESSIONNELS DE LA FORMATION.....	11
4A) Domaines de formation.....	11
4B) Le cercle de planification .....	19
4C) Apprendre par la pratique.....	21
5) LA PLANIFICATION DU PROGRAMME DE FORMATION DES PROFESSIONNELS DE LA FORMATION .....	21
5A) Ratio des réunions en personne et de l'apprentissage personnel en ligne	22
5B) Contenu et ressources pour l'apprentissage personnel en ligne .....	23
6) EXEMPLE DE PLANIFICATION DÉTAILLÉE D'UNE SÉANCE DE FORMATION EN FACE A FACE .....	32
7) L'ÉVALUATION ET LE SUIVI DU PROGRAMME DE FORMATION DES PROFESSIONNELS DE LA FORMATION .....	33
PARTIE III: MÉTHODES ET MATÉRIELS.....	36
1) MÉTHODES DU PROGRAMME DE FORMATION POUR PROFESSIONNELS DE LA FORMATION .....	36
2) MATERIALS AND SUGGESTIONS FOR ACTIVITIES.....	38
a) Icebreaking activity.....	38
b) Workshop activities for building skills and knowledge.....	39
c) Individual activities .....	41
d) Evaluation activity .....	42

## PARTIE I: INTRODUCTION

### STRUCTURE DU DOCUMENT

Afin de faciliter la lecture et la planification du Programme de formation continue, sa structure est présentée ci-dessous. Ce programme est divisé en trois parties.

L'objectif de la première partie est de situer le programme de formation continue dans le contexte du projet Engage et de permettre aux utilisateurs de comprendre l'objectif du projet dans le cadre du programme Erasmus+. Cette partie contient des références à la situation migratoire en Europe, aux défis que les partenaires du projet ont décidé de relever et au groupe cible auquel s'adresse ce programme de formation continue.

La Partie II est la partie centrale et opérationnelle du Programme. Il propose des orientations claires sur la manière d'aborder et de mettre en œuvre l'aspect planification du programme de formation pour les professionnels. A ce sujet, les points de planification sont présentés : le cercle de planification, la formation pour les professionnels et la méthodologie.

Suivant la tendance actuelle qui consiste à assouplir l'apprentissage, la sélection du contenu et des activités nécessaires pour atteindre les objectifs et les résultats définis pour chaque domaine a été laissée à l'appréciation du formateur. Cette liberté permettra au formateur de s'adapter aux besoins réels de chaque groupe de participants. Avec cette approche, nous voulions proposer un programme unique et durable avec des résultats flexibles et adaptables.

Afin de proposer un soutien supplémentaire aux formateurs, en particulier à ceux qui assumeront ce rôle pour la première fois, la Partie III présente un résumé des suggestions de contenus et d'activités possibles à réaliser pendant le Programme de formation pour les professionnels de la formation. Le contenu et les activités sont subdivisés en fonction des phases de formation dans lesquelles ils peuvent être utilisés : dans la phase d'introduction (activités brise-glace), dans la partie centrale (activités collectives et individuelles de renforcement des compétences et des connaissances) et dans la phase finale (activités d'évaluation).

Lors de l'élaboration de ce programme pour les professionnels de la formation, nous avons voulu utiliser le concept d'apprentissage informel car on le considère comme la forme d'apprentissage la plus appropriée pour les groupes cibles. L'apprentissage informel est la forme d'apprentissage qui a toujours existé dans l'expérience de l'individu. L'élément essentiel de l'apprentissage informel est la spontanéité et la désinvolture ainsi qu'une dose d'imprévisibilité. Aujourd'hui plus que jamais, il est évident que l'individu apprend constamment, et pas seulement dans le contexte formel. L'apprentissage est l'un des besoins innés de l'être humain et, en ce sens, il doit être soutenu. Tous les éléments qui ne peuvent pas être planifiés et par conséquent viennent transmettre le besoin de programmation.

## OBJECTIF ET CONCEPT DU PROGRAMME DE FORMATION EN COURS D'EMPLOI

Comme indiqué dans le formulaire de candidature du projet, le programme de formation pour les professionnels mettra fortement l'accent sur l'utilisation d'approches non traditionnelles fondées sur l'apprentissage intégré et les enquêtes, en tirant parti de l'omniprésence des nouveaux environnements d'apprentissage en ligne et informel.

Par conséquent, les éducateurs d'adultes et les travailleurs chargés de l'aide aux migrants qui aideront les femmes migrantes à réaliser le programme d'apprentissage mixte des responsables de l'intégration et à utiliser la boîte à outils numérique en ligne devront être soutenus par ce programme pour travailler dans des environnements en ligne.

Le programme doit également aider les éducateurs d'adultes à aider les apprenants ayant des besoins supplémentaires qui pourraient inclure un faible niveau de compétence linguistique dans la langue du pays d'accueil, le manque d'expérience de la formation formelle, le manque de compétences informatiques et le manque de confiance en soi pour comprendre la formation.

Chaque groupe, en plus des besoins mentionnés, aura son propre besoin, très spécifique, lié au contexte culturel des participants et du pays d'accueil. Une attention particulière doit être accordée à la manière dont ces différents contextes culturels se rencontreront et se rapprocheront.

Ce programme est structuré de manière à fournir aux éducateurs des lignes directrices pour planifier des activités avec leurs propres groupes d'intérêt dans leurs pays et villes de résidence respectifs. L'objectif premier est le respect de la spécificité de chaque partenaire et des sujets impliqués dans le processus d'actualisation, avec un principe particulièrement clair de respect des diversités culturelles. Sa structure sera expliquée dans la partie II. L'élément commun à toutes les parties est l'objectif à atteindre, à savoir le renforcement des compétences personnelles des femmes migrantes et leur permettre de devenir des leaders de l'intégration.

L'augmentation du nombre de migrants et de leur mobilité en Europe est une réalité en constante évolution. Le vieillissement de la population européenne garantira que les flux migratoires nets vers l'Europe se poursuivront à un rythme régulier pendant de nombreuses années encore. L'intégration réussie de ces communautés de migrants dans la vie civile et politique est essentielle si l'on veut parvenir à une société solidaire et inclusive en Europe.

Le projet Engage reconnaît la nécessité d'une nouvelle approche de l'aide à l'intégration des migrants. C'est pourquoi le projet Engage est davantage axé sur l'intégration des migrants par l'éducation et l'établissement d'un nouveau profil de leader de l'intégration, qui pourrait également être perçu comme celui d'un médiateur culturel. Au cœur de cette nouvelle approche se trouve l'élaboration des productions intellectuelles du projet:

- IO1) Programme Integration Leaders
- IO2) Boîte à outils numérique de ressources d'intégration
- IO3) Programme de formation des professionnels de la formation
- IO4) Portail d'apprentissage en ligne et boîte à outils numérique
- IO5) Document stratégique.

Pour atteindre cet objectif, les partenaires du projet se sont engagés à formuler, structurer et mettre à l'essai un nouveau programme d'intégration sur mesure ainsi qu'une série de ressources de formation flexibles et adaptables qui aideront les éducateurs d'adultes à atteindre leurs objectifs d'intégration et à soutenir les nouveaux leaders de l'intégration.

Comme dans tout autre programme de formation des professionnels, ceux-ci doivent être adaptés autant que possible aux besoins et aux attentes du groupe cible. Ce programme de formation des professionnels de la formation a été élaboré sur la base des principes d'actualité et de durabilité du contenu et de la méthodologie proposée.

Le contenu a été choisi en fonction d'autres productions intellectuelles élaborées dans le cadre du projet Engage- le programme Integration Leaders et la boîte à outils numérique des ressources en intégration. Pour la méthodologie, nous avons utilisé l'approche de l'apprentissage par la pratique. David A. Kolb est à l'origine de l'idée de l'apprentissage expérientiel, qui consiste à apprendre par la réflexion sur ce qui a été fait et dans lequel l'accent est mis sur le processus d'apprentissage de l'individu.

L'autre aspect innovant du programme réside dans la préférence des modèles d'apprentissage non formels et informels par rapport au modèle d'apprentissage formel. Nous pensons que les activités et les objectifs à atteindre auront un meilleur impact sur le groupe cible et les utilisateurs finaux si le modèle non formel et informel est utilisé. Une attention particulière sera accordée à la sélection des environnements dans lesquels se déroulera la formation des professionnels, la préférence étant accordée aux environnements caractéristiques du contexte social et culturel de la ville/région plutôt qu'aux salles de classe traditionnelles. Bien que les formateurs doivent être sensibles aux besoins des apprenants et adapter leur enseignement à une période donnée et à un contexte particuliers, ils ont néanmoins besoin d'un cadre sur lequel fonder le contenu. Il s'est avéré difficile et parfois contradictoire d'intégrer des éléments d'apprentissage non formel et informel dans un programme de formation car la programmation est une prérogative du système formel alors que l'apprentissage informel se déroule dans un contexte spontané, occasionnel, difficile à prévoir et donc qui ne peut être planifié et contextualisé.

## **GROUPES CIBLES ET BÉNÉFICIAIRES FINAUX**

Le programme de formation pour les professionnels de la formation s'adresse à deux groupes cibles distincts:

- les éducateurs d'adultes et les travailleurs des organisations d'aide aux migrants qui participeront à des formations pour les professionnels de la formation

- les femmes migrantes qui ont le potentiel d'émerger en tant que leaders d'intégration dans leurs communautés.

Dans la société moderne, le rôle de l'éducateur est continuellement adapté. D'autre part, le rôle de leader de l'intégration est devenu de plus en plus présent et nécessaire, en particulier dans les régions où les taux d'immigration sont élevés.

Le formateur chargé de ce type de formation pour les professionnels a deux rôles principaux, celui de modérateur et celui de facilitateur du processus d'apprentissage.

Le formateur en tant que modérateur a besoin de connaître :

- les besoins des groupes cibles,
- les contextes de chaque membre du groupe cible.

Le formateur en tant que facilitateur des besoins doit savoir comment:

- écouter et comprendre les apprenants et se servir de leur interaction dans le processus d'apprentissage,
- motiver et impliquer les apprenants dans l'activité d'apprentissage,
- créer et maintenir un climat d'apprentissage et de travail positif et stimulant,
- utiliser l'environnement social et naturel en tant que climat d'apprentissage favorable et motivant,
- suivre la dynamique de groupe,
- suivre le développement des compétences des apprenants.

Qui est Leader de l'intégration?

Dans la société moderne, il s'agit d'un profil qui est également lié à l'environnement de travail et professionnel. Dans ce contexte, le responsable de l'intégration est le principal, responsable au jour le jour de la coordination, de la planification, de la résolution des problèmes et de la mise en œuvre de toutes les exigences pour atteindre l'intégration et les résultats opérationnels. C'est une tâche énorme et un rôle très mal compris.

Il s'agit d'un rôle essentiel et d'une importance cruciale consacré à la réalisation des résultats commerciaux fixés par l'entreprise, à l'établissement des principaux objectifs et à la prise de décisions clés.

En ce qui concerne le contexte des migrants, le responsable de l'intégration est considéré comme un médiateur entre les membres de leur propre " communauté " d'origine et la communauté sociale et culturelle du pays dans lequel ils vivent actuellement. Comme dans tout autre contexte, y compris celui de la migration, le leader de l'intégration doit être capable de:

- **Gérer le chaos** en servant de point de contact principal au jour le jour pour tout ce qui a trait à l'intégration et en établissant la conception globale du processus d'intégration, les mécanismes et les protocoles à suivre par tous les participants et les dirigeants.

- **Accélérer le processus** en aidant les membres concernés à gérer le rythme et le dynamisme de l'intégration, à prendre des décisions au moment opportun sur des questions clés et à assurer une véritable responsabilisation quant aux mesures à prendre et aux délais.
- **Réussir en tant qu'architecte** en mettant constamment l'accent sur ce qui compte le plus, en recherchant et en soulignant les meilleures pratiques ou les déconnexions potentielles qui pourraient détruire la valeur ou créer des risques.
- **Diriger personnellement le changement** en s'impliquant directement et principalement au cœur des grands enjeux afin que ce rôle aide à gérer "le vide" et les dépendances en identifiant les enjeux, puis en coordonnant et en communiquant les résolutions à toutes les parties prenantes.

## PARTIE II: LIGNES DIRECTRICES POUR LA PLANIFICATION ET LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME DE FORMATION POUR LES PROFESSIONNELS

### 1) PRÉSENTATION

L'apprentissage formel est une éducation normalement dispensée par des enseignants formés de manière systématique et intentionnelle dans une école, un établissement d'enseignement supérieur ou une université. C'est l'une des trois formes d'apprentissage définies par l'OCDE, les autres étant l'apprentissage informel, qui s'inscrit généralement naturellement dans le cadre d'une autre activité, et l'apprentissage non formel, qui comprend tout le reste, comme l'enseignement sportif dispensé par des éducateurs non formés sans curriculum formel.

Les recherches indiquent que 70 à 80 % de tout l'apprentissage se fait sous la forme d'un apprentissage informel ; cependant, il semble être largement ignoré dans la formation. Examinons quelques-unes des caractéristiques de l'apprentissage informel:

- c'est quelque chose qui n'est pas très conscient
- il fait partie d'une routine quotidienne
- se déroule de façon autonome et souvent déclenché par une motivation interne ou externe
- il peut être involontaire, occasionnel et non planifié.

Les personnes apprennent chaque jour en regardant, en observant, en parlant et en écoutant leurs pairs, leurs superviseurs, leurs clients, leurs vendeurs, leurs collègues et leurs voisins. Leur comportement est fortement influencé par le soi-disant formateur silencieux d'un groupe, autrement dit par la culture de l'organisation d'un groupe. Quelle est donc votre conception de l'enseignement?

Alors que la formation formelle exige un contenu de planification rigoureux et quantifiable, la formation informelle s'articule autour d'individus motivés et autonomes (apprenants) et de formateurs - elle peut être non intentionnelle, occasionnelle et non planifiée. Les programmes d'apprentissage informel proposent beaucoup plus de flexibilité au formateur et à l'apprenant, et c'est un processus d'apprentissage mutuel. L'apprentissage informel appartient à un domaine spécifique de la psychologie et de la pédagogie parce qu'il nécessite un formateur qui possède les connaissances et les compétences nécessaires pour choisir les méthodes appropriées pour créer un contenu adapté aux apprenants. Ce programme de formation des professionnels de la formation décrit des méthodes d'apprentissage actif qui peuvent être un guide et une aide pour les formateurs dans la vie - en donnant le contenu de cette formation non formelle/informelle. L'apprentissage informel est souvent négligé et n'est pas considéré comme un apprentissage et une culture pédagogique particulièrement valables. Certains chercheurs et universitaires (mais pas tous !) sont d'avis que l'apprentissage informel a moins de valeur que l'apprentissage formel et normatif (en partie parce qu'il est difficile à quantifier - ils croient que s'il ne peut être quantifié, il n'a aucune valeur). Mais l'apprentissage informel est ce qui nous permet de rester dynamiques, actifs mentalement et intéressés par le monde qui nous entoure, ainsi que par notre propre développement. Ce n'est pas parce que l'apprentissage informel ne peut pas être quantifié facilement qu'il n'est pas valable - ou même essentiel - pour notre développement et notre croissance en tant qu'êtres humains.

L'idée ici est que les éducateurs d'adultes et ceux qui travaillent avec les migrants peuvent désormais faire partie du processus d'apprentissage mutuel. Puisque n'importe qui peut créer des ressources d'apprentissage rapidement et facilement, davantage de contenu peut être développé par ceux qui comprennent le mieux les besoins de ces apprenants - les migrants. L'apprentissage non formel et informel permet aux éducateurs d'adultes de soutenir les apprenants dans de nouveaux environnements d'apprentissage (ce qui signifie que les apprenants peuvent choisir les informations qui les intéressent le plus et y accéder selon leurs besoins, plutôt que de suivre des sessions de formation de masse en direct où les sujets couverts ne sont peut-être pas toujours pertinents). Ces types d'environnements d'apprentissage possibles sont également décrits dans ce programme de formation en cours d'emploi. Le contenu d'apprentissage informel est également plus facile à partager et à distribuer via des canaux sociaux tels que Facebook ou Twitter, et plus adaptable aux appareils mobiles pour un visionnage "en mouvement". En d'autres termes, un programme d'apprentissage informel bien développé propose des informations aux apprenants à tout moment et en tout lieu.

Alors que tous les modèles d'apprentissage sont capables de proposer rapidement des contenus à la demande, l'apprentissage non formel et informel est généralement plus commode pour les femmes migrantes, surtout parce qu'elles n'ont généralement pas l'expérience nécessaire pour suivre un enseignement formel. Elles peuvent être motivées pour apprendre en raison d'un besoin et d'un désir immédiats de savoir et de faire ou de comprendre quelque chose qui est important pour leur avenir. Cependant, c'est un mythe que l'apprentissage se fait à l'école ou en classe. Avec



l'apprentissage informel, il n'y a pas de salle de classe. Pour l'apprentissage informel, le monde est la meilleure salle de classe.

## 2) OBJECTIFS DU PROGRAMME DE FORMATION POUR LES PROFESSIONNELS

Comme indiqué dans la première partie, le projet Engage reconnaît la nécessité d'une nouvelle approche de l'aide à l'intégration des migrants. Au cœur de cette nouvelle approche nous retrouvons la mise en place d'un nouveau programme d'intégration sur mesure et d'une série de ressources de formation flexibles et adaptables qui aideront les éducateurs d'adultes à atteindre leurs objectifs d'intégration. Les objectifs spécifiques du programme de formation des professionnels de la formation sont les suivants:

- élaborer un programme d'études sur mesure et accrédité Integration Leaders à l'intention des femmes migrantes, qui soutient l'acquisition de compétences essentielles à leur nouveau rôle en tant que responsables de l'intégration dans leur communauté,
- élaborer un programme de formation pour les professionnels de la formation d'éducateurs d'adultes et les formateurs d'organisations d'aide aux migrants,
- les aider à mettre en œuvre le programme Integration Leader,
- développer un modèle d'intégration en cascade dans lequel chaque responsable de l'intégration formé engage un minimum de cinq femmes migrantes dans un micro-réseau.

## 3) ACQUIS D'APPRENTISSAGE DU PROGRAMME DE FORMATION DES PROFESSIONNELS DE LA FORMATION

**Les apprenants (éducateurs, les soutiens aux migrants) seront en mesure de:**

- 1) améliorer les aptitudes et compétences de planification et de développement d'un programme de formation adapté aux besoins de formation du groupe
- 2) développer les compétences nécessaires pour devenir un leader de l'intégration responsable de la planification, de l'élaboration, de la mise en œuvre et du pilotage du processus d'intégration des migrants
- 3) planifier, coordonner et mettre en œuvre des programmes de formation pour soutenir l'intégration des autres migrants
- 4) développer et renforcer les compétences didactiques dans l'éducation des adultes et au sein d'un groupe cible spécifique

5) développer et renforcer les compétences personnelles générales et transférables dans l'éducation des adultes et au sein d'un groupe cible spécifique		
CONNAISSANCE	COMPÉTENCES	RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE
<p><b>Le formateur comprend / sais comment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les besoins du groupe cible</li> <li>- écouter et comprendre les apprenants et utiliser leur interaction dans le processus d'apprentissage</li> <li>- motiver et impliquer les apprenants dans une activité</li> <li>- créer et conserver un climat d'apprentissage et de travail positif et stimulant</li> <li>- utiliser l'environnement social et naturel comme un climat d'apprentissage favorable et motivant</li> <li>- surveiller la dynamique de groupe</li> <li>- suivre le développement des compétences des apprenants</li> <li>- donner aux apprenants les moyens de rendre les leçons transparentes</li> </ul>	<p><b>Le formateur est en mesure de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- répondre aux besoins et aux intérêts des apprenants afin de développer le processus d'apprentissage</li> <li>- utiliser toutes les stratégies pour motiver et impliquer les apprenants dans une activité d'apprentissage</li> <li>- créer une bonne ambiance d'apprentissage et de travail motivante et stimulante</li> <li>- utiliser l'environnement social et naturel dans les activités d'apprentissage et de travail</li> <li>- contrôler la dynamique de groupe</li> <li>- vérifier et suivre le développement des compétences de l'apprenant</li> </ul>	<p><b>Le formateur est responsable de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- décider et appliquer des méthodes d'apprentissage interactives et autonomes en ce qui concerne les acquis d'apprentissage, les profils des apprenants et le contexte d'enseignement</li> <li>- l'intégration des compétences et de la méthodologie d'enseignement général dans l'enseignement aux adultes dans un environnement informel de travail et d'apprentissage</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>- utiliser des outils appropriés pour travailler dans un environnement interculturel</li><li>- différencier les modes d'apprentissage interculturels</li><li>- comprendre et appliquer les méthodes de base de l'enseignement aux adultes et aux migrants</li><li>- sélectionner l'information et fournir les stratégies pour maintenir la motivation des apprenants</li><li>- comprendre les processus de transition culturelle dans le processus d'apprentissage</li><li>- reconnaître l'existence d'un climat d'apprentissage positif</li><li>- reconnaître les avantages des TIC dans le monde d'aujourd'hui</li><li>- utiliser le potentiel des TIC pour soutenir la créativité et l'innovation en vue de l'inclusion personnelle dans la société et l'emploi</li></ul>	
--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- différencier les activités de suivi et d'évaluation du processus d'apprentissage</li> <li>- mettre en œuvre de manière autonome des contenus en fonction des besoins des apprenants</li> </ul>	
--	--	---	--

#### 4) STRUCTURE DE LA FORMATION POUR LES PROFESSIONNELS DE LA FORMATION

Ce programme comporte trois volets principaux:

- **les domaines de formation**
- **le cycle de planification**
- **la méthodologie de l'apprentissage par la pratique**

##### 4A) Domaines de formation

Compétences - flexibilité - renforcement - responsabilité et autonomie - tels semblent être les mots clés de ce document.

Une fois les objectifs du programme de formation pour les professionnels définis, les procédures d'identification des domaines de compétence et d'action sont nécessaires. Les premières à être définies sont les compétences et les résultats connexes que les participants doivent s'efforcer de développer et de renforcer. Les compétences sont le point de départ de la programmation. Il est important de définir les compétences que les leaders d'intégration veulent obtenir. Elles ont été identifiées sur la base d'une analyse du rôle général du responsable de l'intégration dans une communauté et font partie du **domaine de compétences**.

Les compétences doivent être développées par le travail sur certains contenus et dans cette section, il est expliqué comment la **zone de contenu** est identifiée et utilisée.

Le nouvel élément de ce programme réside dans le développement des compétences dans un contexte d'apprentissage informel/non formel. Compte tenu du groupe cible spécifique composé de personnes ayant des antécédents, une préparation et un bagage culturel différents, une approche informelle/non formelle et un contexte d'apprentissage autodirigé ont été sélectionnés. C'est pourquoi nous proposons un troisième domaine - **l'environnement d'apprentissage**.

N'oubliez pas qu'une approche transversale est utilisée dans la planification des activités. Les options susmentionnées pour l'environnement d'apprentissage sont présentées sous forme d'options et de suggestions. Chaque formateur est libre de

choisir les lieux et les plaisirs de formation/apprentissage qui sont typiques de l'environnement local de la ville/région où la formation peut avoir lieu et où les apprenants vivent, travaillent et passent leur temps.

Lors de la planification et de la mise en œuvre du programme de formation en cours d'emploi, le formateur doit utiliser et se référer principalement aux productions intellectuelles d'Engage: Programme Integration Leaders (IO1) et la boîte à outils numérique des ressources d'intégration (IO2).



#### **ENVIRONNEMENT D'APPRENTISSAGE**

- Marché et boutiques
- Cafés et restaurants
- Lieux d'activités sportives
- Bibliothèques
- Musées
- Réseaux sociaux et environnements TIC
- Nature (parcs, jardins, forêts, lacs, plages, montagnes)
- Autre (lieu de travail, lieu où ils pratiquent leurs passe-temps et où ils passent leur temps libre)

**DOMAINE DE  
CONTENU**

- ▶ Sensibilisation interculturelle - travailler avec la diversité
- ▶ Méthodes interactives dans l'éducation des adultes
- ▶ Comment enseigner aux migrants
- ▶ Estime de soi et confiance en soi
- ▶ Engagement médiatique
- ▶ Apprentissage personnel

**DOMAINE DE  
COMPÉTENCES**

- La communauté d'apprentissage (besoins des apprenants/motivation des apprenants/atmosphère de travail)
- Modèles d'éducation (formel/non formel/non formel/informel)
- Compétences pédagogiques (méthodes : apprentissage autodirigé/apprentissage basé sur l'enquête)
- Compétences didactiques (planification/suivi/évaluation)
- Compétences personnelles (renforcement de la confiance en soi et de l'estime de soi)
- Aptitudes à la communication (compétence communicative dans la langue du pays d'accueil)
- Compétences numériques (travail et apprentissage dans des environnements numériques)

**DOMAINE DE COMPÉTENCES  
COMMUNAUTÉ D'APPRENTISSAGE**

**CONNAISSANCE**

**RÉALISATIONS**

**RESPONSABILITÉ ET  
AUTONOMIE**

<ul style="list-style-type: none"> <li>- la reconnaissance des besoins des apprenants dans un environnement interculturel - travailler avec la diversité</li> <li>• Environnement d'apprentissage</li> <li>• Salle de classe formelle</li> <li>• Leçons en extérieur</li> <li>• Environnements sociaux et naturels utilisés comme classe.</li> <li>• Besoins des apprenants/motivation des apprenants/atmosphère de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- utiliser des outils appropriés pour travailler dans un environnement interculturel</li> <li>- analyser les modes d'apprentissage interculturels</li> <li>- développer les compétences d'apprentissage par des moyens créatifs et innovateurs</li> <li>- répondre aux besoins des apprenants et utiliser leur interaction pour développer le processus d'apprentissage</li> <li>- différencier les besoins des apprenants/la motivation des apprenants et les caractéristiques d'une atmosphère d'apprentissage positive</li> <li>- créer une bonne et motivante atmosphère d'apprentissage/de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- choisir et appliquer les contenus en fonction des besoins des apprenants, de leur motivation et de leur ambiance de travail</li> <li>- créer un environnement d'apprentissage</li> <li>- créer et concevoir des activités qui peuvent être utilisées avec le groupe cible dans un environnement d'apprentissage</li> <li>- sélectionner les meilleures compétences et méthodes d'enseignement de l'apprentissage informel dans le domaine de l'éducation des adultes</li> <li>- créer un environnement d'apprentissage</li> </ul>
--	---	--

DOMAINE DE COMPÉTENCES MODÈLES PÉDAGOGIQUES		
CONNAISSANCE	RÉSULTATS	RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprentissage formel/non formel/informel</li> <li>• Curriculum</li> <li>• Programme</li> <li>• Planification</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- différencier les caractéristiques de l'apprentissage formel, non formel et informel</li> <li>- appliquer le contenu dans un modèle éducatif spécifique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- développer les compétences et la méthodologie de l'enseignement général en matière d'apprentissage non formel dans l'éducation des adultes</li> </ul>
--	--	--

DOMAINES DE COMPÉTENCES MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT		
CONNAISSANCE	RÉSULTATS	RESPONSABILITÉ AND AUTONOMIE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Méthodes d'enseignement (apprentissage personnel/apprentissage par découverte)</li> <li>• Méthodes interactives d'éducation des adultes et de travail avec les migrants</li> <li>• Modèles d'apprentissage collaboratif</li> <li>• Résolution de problèmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Créer des moyens de faire l'expérience de l'information et de tenir compte de l'impact des idées et des points de vue qui s'en inspirent</li> <li>- L'utilisation de techniques de réflexion telles que la tenue d'un journal et le dialogue</li> <li>- Comprendre et appliquer les méthodes de base de l'enseignement aux adultes et aux migrants par le biais de l'apprentissage personnel et de l'apprentissage par découverte</li> <li>- Comprendre les processus de transition culturelle en classe</li> <li>- Savoir comment apprendre et collaborer efficacement</li> <li>- Faire la démonstration de méthodes interactives dans l'éducation des</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Être conscient de l'intérêt personnel et des réactions à l'utilisation de méthodes d'enseignement variables</li> <li>- Encourager l'autonomie et la responsabilité des apprenants</li> <li>- Créer et travailler dans un environnement d'apprentissage en choisissant et en appliquant des méthodes d'apprentissage interactives en ce qui concerne</li> <li>- Les acquis d'apprentissage, le profil des apprenants et le contexte d'enseignement</li> </ul>



	<p>adultes et dans le travail avec les migrants</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Savoir analyser les modes d'apprentissage interculturels</li> <li>- Comparer les méthodes d'apprentissage traditionnelles et interactives</li> </ul>	
--	---	--

DOMAINE DE COMPÉTENCES COMPÉTENCES PERSONNELLES		
CONNAISSANCE	RÉSULTATS	RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• développer la confiance en soi et l'estime de soi</li> <li>• communication des compétences transférables</li> <li>• relations interpersonnelles</li> <li>• Motivation des apprenants adultes</li> <li>• Engagement médiatique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- proposer des méthodes pour lutter contre le filtrage mental dans tous les aspects de la vie</li> <li>- différencier la confiance en soi et l'estime de soi</li> <li>- différencier les stratégies pour accroître la confiance en soi et l'estime de soi</li> <li>- organiser et produire les méthodes pour motiver, responsabiliser et impliquer les apprenants dans les activités</li> <li>- différencier les besoins de motivation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- reconnaître les efforts des apprenants et les difficultés qu'ils rencontrent dans leur apprentissage</li> <li>- reconnaître l'humeur des apprenants et suivre leur bien-être émotionnel</li> <li>- expliquer la confiance en soi et l'estime de soi aux apprenants en leur donnant les moyens de se prendre en charge</li> <li>- expliquer la capacité d'accroître la motivation de l'apprenant et de l'impliquer dans les activités</li> <li>- la démonstration d'un environnement</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- estimer le potentiel de la participation des médias pour faciliter l'apprentissage en profondeur</li> <li>- différencier et appliquer l'engagement médiatique</li> <li>- faire preuve d'esprit critique</li> </ul>	d'apprentissage pour la participation des médias
--	---	--

DOMAINE DE COMPÉTENCES COMPÉTENCE COMMUNICATIVE		
COMPÉTENCES	RÉSULTATS	RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compétence communicative dans la langue du pays d'accueil</li> <li>• <b>Styles de Communication</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Différencier et combiner les façons de collaborer efficacement en utilisant les compétences communicatives.</li> <li>- Relever le défi de communiquer dans une autre langue</li> <li>- Reconnaître les différents styles de communication</li> <li>- Faire preuve de progrès en matière d'écoute et de communication</li> <li>- Comprendre l'importance de parler une langue étrangère et que</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- exercer la technique d'évaluation des procédures d'enseignement à l'aide d'aptitudes à la communication</li> <li>- faire preuve d'empathie et d'aptitudes à la communication</li> <li>- initier les apprenants aux différents modes d'expression et de communication par l'exemple</li> <li>- apprécier les différences culturelles et linguistiques des apprenants</li> </ul>

	l'apprentissage d'une autre langue permet de comprendre le mode de vie des autres et leur façon de penser	
--	---	--

DOMAINE DE COMPÉTENCES COMPÉTENCES DIDACTIQUES		
CONNAISSANCE	RÉSULTATS	RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Compétences didactiques (planification/suivi/évaluation)</b></li> <li>• <b>TIC en tant qu'outil didactique</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- différencier les méthodes et les techniques de planification, de suivi et d'évaluation du processus d'apprentissage</li> <li>- organiser le suivi de la dynamique de groupe</li> <li>- organiser le suivi du développement des compétences des apprenants</li> <li>- reconnaître les avantages des TIC dans la vie quotidienne</li> <li>- le potentiel de conception des TIC en tant que support du contenu de l'enseignement</li> <li>- estimer le potentiel des</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- adopter les méthodes d'évaluation appropriées, utiles, pratiques sur le plan administratif, techniquement adéquates et équitables</li> <li>- expliquer le travail et l'apprentissage dans un environnement numérique</li> <li>- exercer des compétences et une méthodologie d'enseignement général dans l'apprentissage informel dans l'éducation des adultes</li> </ul>

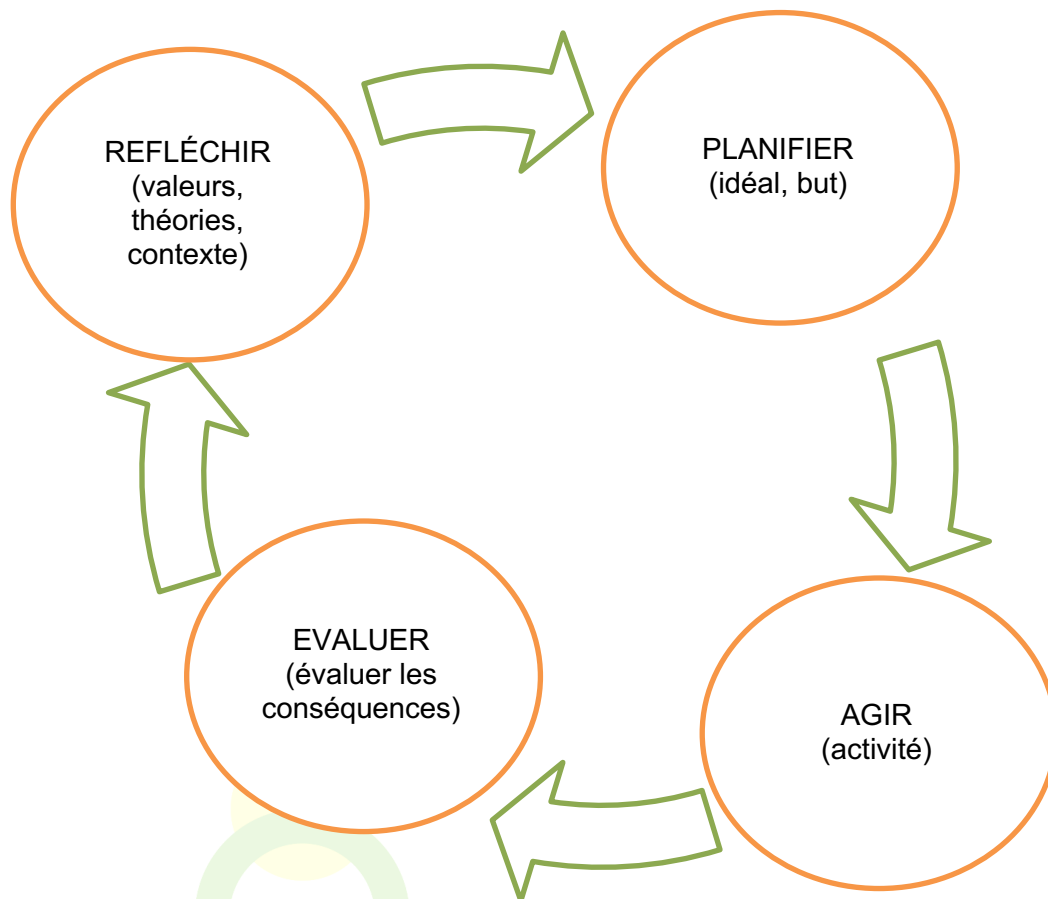
	<p>outils d'apprentissage des TIC pour faciliter l'apprentissage en profondeur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- faire respecter les compétences numériques</li> <li>- reconnaître la créativité et l'innovation pour l'inclusion personnelle dans la société et l'emploi</li> <li>- choisir et appliquer des méthodes d'apprentissage interactives (didactiques) en ce qui concerne les acquis d'apprentissage, le profil des apprenants et le contexte pédagogique</li> </ul>	
--	--	--

Le formateur joue le rôle de modérateur dans le processus d'enseignement, en particulier pour ces groupes cibles spécifiques de femmes migrantes. La planification doit être structurée, mais en même temps, le formateur doit être très flexible et prêt à changer son approche et son activité afin d'atteindre les résultats/objectifs. De plus, les formateurs doivent être sympathiques, accessibles et sympathiques.

#### 4B) Le cercle de planification

Pour s'assurer que le processus d'apprentissage est bien planifié, les formateurs doivent avoir le cercle de planification clairement à l'esprit. Le but du cercle de planification générale est d'aider les formateurs à développer les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour aider les apprenants à progresser.

En utilisant ce cercle de planification, les formateurs peuvent identifier toutes les phases, activités et tâches d'apprentissage.



La planification d'un apprentissage efficace commence par l'examen des données sur la performance des apprenants afin de définir leurs besoins d'apprentissage, puis par l'identification des connaissances et des compétences du formateur nécessaires pour répondre à ces besoins.

La planification est nécessaire pour l'apprentissage formel et dans un environnement de formation, mais c'est une idée fautive que dans l'apprentissage non formel/informel, le formateur n'est pas invité à planifier le processus. Les formateurs ne peuvent pas compter exclusivement sur l'improvisation. Ils doivent créer des conditions qui favorisent une bonne atmosphère d'apprentissage et laisser ensuite les membres du groupe libres de voler et de gérer leurs sentiments et leurs souhaits. Il s'agit également d'un processus qui doit être préparé par le formateur, selon des lignes directrices choisies. Les questions suivantes sont un exemple de lignes directrices pouvant être utilisées par les formateurs:

EXEMPLE DE QUESTIONS	ÉLÉMENTS DE LA PLANIFICATION	RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE
POURQUOI <b>allons-nous faire une activité?</b>	besoins	- définir la valeur qui est fondamentale pour votre vie, pour l'existence de votre institution
QU' <b>allons-nous réaliser?</b>	résultats	- les compétences à développer

COMMENT / QUAND / OÙ <b>allons-nous le faire?</b>	activité de planification	<ul style="list-style-type: none"> <li>- méthodologie</li> <li>- matériels didactiques</li> <li>- environnements pédagogiques</li> </ul>
<b>QUELLES sont nos attentes?</b>	résultats	<ul style="list-style-type: none"> <li>- descripteurs quantitatifs (définition du niveau, de l'entité, de la norme des résultats, etc)</li> </ul>
<b>AVONS NOUS ATTEINT les résultats escomptés?</b>	le suivi et l'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- descripteurs qualitatifs</li> </ul>

Toutes sont interdépendantes et les questions liées aux ressources disponibles (contraintes de temps, de budget, etc.) peuvent également influencer cette sélection, ainsi que les différents objectifs d'apprentissage (par opposition aux objectifs pédagogiques).

#### 4C) Apprendre par la pratique

Notez que Kolb suggère que l'apprentissage est un modèle circulaire et que le meilleur apprentissage est atteint lorsque nous réalisons le cercle entier à plusieurs reprises. L'apprentissage par l'expérience est puissant, mais il exige une initiative personnelle, l'intention d'apprendre et de participer activement à l'apprentissage, donc ce n'est pas seulement une théorie.

### 5) LA PLANIFICATION DU PROGRAMME DE FORMATION DES PROFESSIONNELS DE LA FORMATION

Le tableau ci-dessous se veut un exemple simple d'une proposition de planification pour l'ensemble de la formation qui relie les trois domaines. Elle commence par les éléments de base de la formation (capacité, contenu, lieu), c'est-à-dire les éléments qui à leur tour déterminent le choix de la méthode. Afin de rendre le programme de formation pour les professionnels plus accessible au groupe cible concerné, il est proposé de réaliser toutes les activités en dehors de la classe, dans un contexte totalement informel. C'est pourquoi l'apprentissage environnemental est considéré comme un domaine du programme de formation pour les professionnels de la formation.

Le choix de l'environnement doit être fait en fonction de la disponibilité et de l'accessibilité des espaces / lieux individuels dans les lieux respectifs et sera expressément orienté vers des contextes spécifiques - il ne peut donc pas être standardisé pour répondre à toutes les conditions possibles. La fréquentation de ces lieux/espaces stimulera également le processus d'intégration du groupe cible dans le contexte social.

Le choix de l'espace déterminera le contenu et les activités qui seront réalisées. Par exemple, il dépendra de la réalité et de la disponibilité du contexte environnemental si les compétences liées à l'interculturalité seront acquises à la bibliothèque locale ou dans une épicerie. Les formateurs doivent garder à l'esprit qu'ils doivent développer des

compétences et des contenus sélectionnés autant qu'un environnement d'apprentissage.

### 5A) Ratio des réunions en personne et de l'apprentissage personnel en ligne

DOMAINE DU CONTENU	ENVIRONNEMENT ÉDUCATIF	PLANIFICATION
QU'ALLONS NOUS APPRENDRE?	OU ET QUAND TRAVAILLERONS-NOUS?	COMBIEN DE TEMPS ALLONS-NOUS TRAVAILLER?
Conscience interculturelle - travailler avec la diversité Valeur et identité culturelle (O1)	<b>BIBLIOTHÈQUE</b>  environnement en ligne	6 heures d'enseignement et d'apprentissage en face à face  Apprentissage personnel 11.5heures
Autonomisation communautaire (O1)	<b>LIEU POUR LES ACTIVITÉS SPORTIVES</b>  environnement en ligne	6 heures d'enseignement et d'apprentissage en face à face  Apprentissage personnel 10.5 heures
Compétences interpersonnelles (O1)	<b>MUSÉE</b>  environnement en ligne	6 heures d'enseignement et d'apprentissage en face à face  Apprentissage personnel 10.5 heures
Civic engagement (O1)	<b>MARCHÉ ET BOUTIQUES</b>  environnement en ligne	6 heures d'enseignement et d'apprentissage en face à face  Apprentissage personnel 10.5 heures
Compétences en leadership (O1)	<b>BANQUE/BUREAU DE POSTE</b>  environnement en ligne	6 heures d'enseignement et d'apprentissage en face à face  Apprentissage personnel 10.5 heures
Communication assertive (O1)	<b>RÉSEAU SOCIAL</b>	6 heures d'enseignement et d'apprentissage en face à face  Apprentissage personnel 10.5 heures

L'approche transversale doit être utilisée pour atteindre les objectifs et développer les compétences énumérées dans le tableau. Cela signifie que les compétences transversales se développent en travaillant dans différents environnements sociaux, mais nous avons limité le rôle du formateur à celui de modérateur, comme pont entre

ce que nous sommes et ce que nous avons, et ce que nous visons à atteindre en termes de compétences, de responsabilité et d'autonomie.

Pour pouvoir réaliser les activités susmentionnées, les formateurs doivent avoir développé les compétences suivantes (classées par ordre de priorité):

1. Compétences personnelles
  - développer la confiance en soi et l'estime de soi
2. Compétences communicatives
  - compétence communicative dans la langue du pays d'accueil
3. Compétences didactiques
  - le suivi et l'évaluation du processus d'apprentissage
4. Compétences pédagogiques (axées sur les méthodes)
  - l'apprentissage personnel
  - apprentissage par découverte.

En même temps, les compétences et les résultats seront développés en travaillant sur les sujets suivants:

La communauté d'apprentissage

- les besoins de l'apprenant
- la motivation de l'apprenant
- ambiance de travail

Modèles d'apprentissage

- formel
- non-formel
- informel-

## 5B) Contenu et ressources pour l'apprentissage personnel en ligne

### Reconnaissance des besoins des apprenants dans un environnement interculturel - Travailler avec la diversité

Afin de comprendre, renforcer et développer les compétences de travail dans un contexte interculturel, les liens suivants servent de matériel d'apprentissage et de formation supplémentaire:

- Valeurs personnelles, croyances et attitudes  
[https://sielearning.tafensw.edu.au/MCS/CHCAOD402A/chcaod402a\\_csw/knowledge/values/values.htm](https://sielearning.tafensw.edu.au/MCS/CHCAOD402A/chcaod402a_csw/knowledge/values/values.htm)
- Pourquoi l'identité a son importance



<http://criticalmediaproject.org/why-identity-matters/>

- A la découverte de votre iceberg culturel

[http://www.differencedifferently.edu.au/defining\\_identities/part\\_1a.php](http://www.differencedifferently.edu.au/defining_identities/part_1a.php)

- Lecture : Valeurs et croyances

<https://courses.lumenlearning.com/alamo-sociology/chapter/values-and-beliefs/>

- Valeurs culturelles : définition, exemples et importance

<https://study.com/academy/lesson/cultural-values-definition-examples-importance.html>

- Identité culturelle

<http://www.commonground.org.nz/common-issues/identity/cultural-identity/>

- Normes culturelles : définitions et valeurs

<https://study.com/academy/lesson/cultural-norms-definition-values-quiz.html>

- Comprendre la profondeur et l'étendue du "multiculturel"

<http://www.edchange.org/multicultural/activities/multicultural.html>

- Cercles de mon moi multiculturel

<http://www.edchange.org/multicultural/activities/circlesofself.html>

- Qu'est-ce qu'un choc culturel ?

<https://barendpsychology.com/culture-shock-stages/>

- Les quatre étapes du choc culturel

<https://medium.com/global-perspectives/the-4-stages-of-culture-shock-a79957726164>

- Migration, deuil culturel et identité culturelle

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1414713/>

- Gérer la migration (article)

<https://immi.se/intercultural/nr8/aghdami.htm>

- Migration : un exercice d'empathie

<https://serc.carleton.edu/bioregion/examples/65892.html>

- Des tabous sociaux d'horizons différents

<https://youtu.be/Q0lbKNFtzH0>

- Clearly Cultural - Donner un sens à la communication interculturelle : Simulations et exercices interculturels

<http://clearlycultural.com/games-simulations/>

- Jeu : Attention à l'écart (UNESCO)  
<https://www.unric.org/en/latest-un-buzz/28285-mind-the-gap-unesco>
- Voyage de Sami de la Grèce à la Roumanie (vidéo)  
<http://iamamigrant.org/samis-journey-greece-romania>

### Motivation des apprenants adultes

Afin de comprendre, de renforcer et de développer les compétences nécessaires pour motiver les apprenants adultes, les liens suivants servent de matériel d'apprentissage et de formation supplémentaire:

- Motiver l'apprenant adulte  
[http://www.ast.org/uploadedFiles/Main\\_Site/Content/Educators/Forum\\_Workshop\\_Conference\\_Ed\\_Presentations/Motivating%20the%20Adult%20Learner.pdf](http://www.ast.org/uploadedFiles/Main_Site/Content/Educators/Forum_Workshop_Conference_Ed_Presentations/Motivating%20the%20Adult%20Learner.pdf)
- Le rôle de la motivation dans l'éducation des adultes  
<https://www.linkedin.com/pulse/role-motivation-adult-education-abdulrahman-al-dirbashi>
- Motiver les apprenants adultes à persévérer  
<https://www.nap.edu/read/13469/chapter/5>
- Motiver les apprenants adultes : Six méthodes pour améliorer la participation  
<https://www.ispringsolutions.com/blog/motivating-adult-learners-6-methods-for-improving-engagement/>
- Qu'est-ce qui motive un adulte à apprendre?  
<http://www.edosfoundation.com/images/references/Decalogue%20brochure%20DEF.pdf>
- Motivation dans la théorie de l'éducation des adultes  
<https://mightymustangsutk.weebly.com/motivation-in-adult-education-theory.html>
- Les principes d'apprentissage des adultes

[https://www.mssny.org/App\\_Themes/MSSNY/pdf/Practice\\_Resources-CME\\_Physician\\_Education\\_Apply\\_to\\_Accredit\\_an\\_Educational\\_Activity\\_Planning\\_Adult\\_Learning\\_Principles.pdf](https://www.mssny.org/App_Themes/MSSNY/pdf/Practice_Resources-CME_Physician_Education_Apply_to_Accredit_an_Educational_Activity_Planning_Adult_Learning_Principles.pdf)

- Facteurs influençant l'apprentissage et la motivation des apprenants adultes (vidéo)

<https://www.youtube.com/watch?v=OUf5bfMVPV0>

- Huit jeux en ligne pour inspirer les élèves

<https://www.fractuslearning.com/students-online-games/>

- Faire participer les apprenants adultes

<https://www.ryerson.ca/content/dam/lt/resources/handouts/EngagingAdultLearners.pdf>

- Motiver la participation et la persévérance des apprenants adultes dans les processus d'apprentissage tout au long de la vie

[http://www.sdcentras.lt/pr\\_cremole/Cremole\\_bestpractices.pdf](http://www.sdcentras.lt/pr_cremole/Cremole_bestpractices.pdf)

- Motiver les migrants : une expérience de terrain sur la prise de décision financière dans les ménages transnationaux

<http://www.nber.org/papers/w19805>

- Trois leçons sur le succès d'une femme d'affaires arabe par Leila Hoteit @ TED (vidéo)

<http://ronedmondson.com/2012/05/taking-initiative.html>

### **Méthodes interactives d'éducation des adultes et de travail avec les migrants**

Les liens suivants servent de matériel d'apprentissage et de formation supplémentaire pour l'utilisation de méthodes interactives avec les apprenants adultes et en particulier les migrants:

- Ouvrir les portes de l'éducation des adultes aux migrants

[https://bgzberlin.de/files/r18\\_opening\\_doors\\_to\\_adult\\_education\\_for\\_migrants\\_hohe\\_aufloesung.pdf](https://bgzberlin.de/files/r18_opening_doors_to_adult_education_for_migrants_hohe_aufloesung.pdf)

- Migrants adultes : Intégration et éducation

<https://rm.coe.int/1680306f0b>

- Je suis un migrant  
<http://iamamigrant.org/>
- Inclusion des réfugiés par l'éducation non formelle 2017  
<https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1155216/FULLTEXT01.pdf>
- Migration et éducation des adultes : apprentissage et résistance des mouvements sociaux au Royaume-Uni  
<https://core.ac.uk/download/pdf/33982612.pdf>
- L'éducation des immigrés dans les institutions d'éducation des adultes libérales 2010  
[https://www.oph.fi/download/140724\\_immigrant\\_education\\_in\\_liberal\\_adult\\_education\\_institutions\\_2010.pdf](https://www.oph.fi/download/140724_immigrant_education_in_liberal_adult_education_institutions_2010.pdf)
- Migration, communautés et apprentissage tout au long de la vie  
[http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=202](http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=202)
- Une analyse critique des expériences d'apprentissage des femmes immigrantes  
[https://www.ryerson.ca/content/dam/rcis/documents/RCIS\\_WP\\_Fursova\\_No\\_2\\_013\\_3.pdf](https://www.ryerson.ca/content/dam/rcis/documents/RCIS_WP_Fursova_No_2_013_3.pdf)
- Enseigner aux apprenants adultes : activités brise-glace - Open2Study (video)  
[https://www.youtube.com/watch?v=nqeKgUSwN\\_8](https://www.youtube.com/watch?v=nqeKgUSwN_8)
- Faire connaissance avec une activité de brise glace (video)  
<https://www.youtube.com/watch?v=KVM2i1eNQpU>
- Dix grandes questions pour briser la glace (video)  
<https://www.youtube.com/watch?v=j-VHMIVsnjY>
- Apprentissage des adultes en moins de 3 minutes (vidéo)  
<https://www.youtube.com/watch?v=8lvkJhXnEZk>
- Activités amusantes et créatives pour les apprenants adultes  
<http://hosted.jalt.org/lifelong/journal/2013b/2013b-2-Erdelyi.pdf>
- Il est temps de rendre l'apprentissage à nouveau amusant... .. Même pour les adultes  
<https://www.edutopia.org/blog/make-learning-fun-for-adults-carl-hooker>

- Maîtriser les bases d'Internet en 6 semaines avec Kahoot!  
<https://kahoot.com/blog/2018/09/20/mastering-internet-basics-with-kahoot/>
- Sept outils en ligne pour créer des jeux d'apprentissage personnalisés (aucun codage requis!)  
<http://blog.whoosreading.org/make-learning-games/>
- Le Darfour se meurt (vidéo)  
<https://vimeo.com/66974401>
- Le Darfour se meurt (jeu)  
<http://www.gamesforchange.org/game/darfur-is-dying/>

### Atmosphère d'apprentissage

Les liens suivants servent de matériel d'apprentissage et de formation supplémentaire sur l'atmosphère d'apprentissage:

- Styles d'apprentissage : Comprendre comment vous apprenez (vidéo)  
<https://www.mindtools.com/mnemlsty.html>
- Comment créer une atmosphère positive en classe  
<https://education.gov.gy/web/index.php/teachers/tips-for-teaching/item/1799-how-to-create-a-positive-classroom-atmosphere>
- L'atmosphère de la salle de classe reflète la qualité de l'apprentissage  
[http://www.ascd.org/ASCD/pdf/journals/ed\\_lead/el\\_195104\\_dalton.pdf](http://www.ascd.org/ASCD/pdf/journals/ed_lead/el_195104_dalton.pdf)
- Ce qui fait un bon environnement d'apprentissage  
<https://raccoongang.com/blog/what-makes-good-learning-environment/>
- Les caractéristiques d'un environnement d'apprentissage très efficace  
<https://www.teachthought.com/learning/10-characteristics-of-a-highly-effective-learning-environment/>
- Renforcer l'engagement des étudiants : Atmosphère de la salle de classe

<https://www.facultyfocus.com/articles/effective-classroom-management/building-student-engagement-classroom-atmosphere/>

- Environnements d'apprentissage positifs (vidéo)

<https://www.aitsl.edu.au/tools-resources/resource/positive-learning-environments-illustration-of-practice>

- L'environnement : Apprentissage des adultes - Créer un environnement propice à l'apprentissage des adultes

<https://www.virtuallabschool.org/management/learning-environments/lesson-2>

### Les TIC dans notre vie quotidienne

Les liens suivants servent de matériel d'apprentissage et de formation supplémentaire sur l'utilisation des TIC:

- Importance des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans notre vie quotidienne

<https://pcdreams.com.sg/importance-of-information-and-communications-technology-ict-in-our-daily-life/>

- Qu'est-ce que les TIC et pourquoi sont-elles importantes dans le monde d'aujourd'hui?

<http://www.techproject.com.au/what-is-information-and-communications-technology-ict-and-why-is-it-important-in-todays-world/>

- Les technologies de l'information dans notre vie quotidienne

<https://www.ukessays.com/essays/information-technology/progress-of-information-technology.php>

- L'importance de la technologie numérique dans la vie

<https://www.ukessays.com/essays/information-technology/the-importance-of-digital-technology-in-life-information-technology-essay.php>

- Essai sur l'enseignement et l'apprentissage à l'ère numérique

<https://www.ukessays.com/essays/education/teaching-and-learning-in-the-digital-age-education-essay.php>

- Les apprenants adultes et les TIC : Une étude d'intervention au Royaume-Uni  
[https://www.researchgate.net/publication/226248589\\_Adult\\_learners\\_and ICT\\_An\\_intervention\\_study\\_in\\_the\\_UK](https://www.researchgate.net/publication/226248589_Adult_learners_and ICT_An_intervention_study_in_the_UK)
- Utiliser des tablettes pour apprendre avec des migrants adultes analphabètes : Résultats d'expériences au Piémont et en Émilie-Romagne  
<https://www.degruyter.com/downloadpdf/books/9783110477498/9783110477498048/9783110477498-048.pdf>
- Sept façons d'appliquer la technologie à l'éducation des réfugiés  
<https://www.devex.com/news/7-ways-to-apply-tech-to-refugee-education-87809>
- Six stratégies d'apprentissage en ligne pour développer des compétences d'apprentissage plus approfondies  
<https://elearningindustry.com/6-elearning-strategies-develop-deeper-learning-skills>
- Je suis un migrant- Joory (vidéo)  
<http://iamamigrant.org/joory-0>

### Suivi et évaluation du processus d'apprentissage

Les liens suivants servent de matériel d'apprentissage et de formation supplémentaire sur le suivi et l'évaluation du processus d'apprentissage:

- Concevoir un suivi et une évaluation efficaces des systèmes éducatifs pour 2030 : une synthèse mondiale des politiques et des pratiques  
<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/pdf/me-report.pdf>
- Suivi et évaluation dans l'éducation  
[http://www.academia.edu/4942025/Monitoring\\_and\\_Evaluation\\_in\\_Education](http://www.academia.edu/4942025/Monitoring_and_Evaluation_in_Education)
- Principes directeurs et pratiques de suivi, d'évaluation et d'apprentissage  
<https://www.packard.org/wp-content/uploads/2017/05/Monitoring-Learning-and-Evaluation-Guiding-Principles.pdf>
- Devenir un apprenant personnel : Aperçu

[https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15430421tip4102\\_2?journalCode=htip20](https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15430421tip4102_2?journalCode=htip20)

- Développer un cadre de suivi et d'évaluation pour les programmes d'emploi des jeunes et des femmes (vidéo)

<https://www.itcilo.org/en/areas-of-expertise/youth-employment/developing-monitoring-and-evaluation-m-e-framework>

### Suivi et évaluation du développement des compétences des apprenants

Les liens suivants servent de matériel d'apprentissage et de formation supplémentaire sur le suivi et l'évaluation du développement des compétences des apprenants:

- Que sont les compétences d'apprentissage ? (vidéo)
- <https://k12.thoughtfullearning.com/FAQ/what-are-learning-skills>
- Développer les compétences d'apprentissage (vidéo)
- <https://www.coursera.org/lecture/ell-lesson/developing-learning-skills-ubfYm>
- Développer une stratégie de cours pour l'autonomie de l'apprenant
- <https://academic.oup.com/eltj/article-abstract/49/3/219/468399>
- Aptitudes et compétences du XXI<sup>e</sup> siècle pour les apprenants du nouveau millénaire dans les pays de l'OCDE
- <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/2529>

- Compétences d'apprentissage et développement des capacités d'apprentissage

- <http://eppi.ioe.ac.uk/cms/Publications/Systematicreviews/Learningskillsandthedevelopmentoflearning/tabid/1851/Default.aspx?tabid=273>
- Développer des compétences pour tous : Une critique de l'Angleterre
- <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/building-skills-for-all-review-of-england.pdf>
- Développer des compétences pour tous : Un examen de la Finlande
- <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/Building-Skills-For-All-A-Review-of-Finland.pdf>



## 6) EXEMPLE DE PLANIFICATION DÉTAILLÉE D'UNE SÉANCE DE FORMATION EN FACE A FACE

Pour ceux qui ont besoin d'un soutien supplémentaire, voici l'exemple d'une structure de leçon standard qui peut être utilisée. L'exemple proposé est adapté à une séance de 180 minutes (inclus une pause de 15 minutes).

**Date:**


**Durée: 180 minutes**

**Résultat:**

**Sujet:**

**Lieu:**

**Méthodes:**



Temps	Type d'activité	Résultats
20'	Activité brise-glace	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le formateur sait et comprend comment ils peuvent encourager les apprenants à réfléchir profondément et à écouter les autres.</li> <li>2. Le formateur est en mesure de mieux connaître son groupe.</li> <li>3. Le formateur est capable d'encourager les apprenants à participer à l'activité et à s'y engager.</li> </ol>
20'	Brainstorming – réfléchir sur le thème du jour	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le formateur sait comment encourager les apprenants à réfléchir sur leur expérience de l'atelier.</li> <li>2. Le formateur est capable d'encourager la cohésion du groupe grâce au brainstorming.</li> <li>3. Le formateur est capable d'appliquer cette technique à la résolution de problèmes.</li> </ol>
30'	Décision concernant l'activité de groupe qui va se dérouler  Courte Introduction théorique, présentation de mots clés	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le formateur est capable de gérer un groupe d'apprenants.</li> <li>2. Le formateur est capable de collaborer avec les apprenants.</li> <li>3. Le formateur est compétent pour prendre des décisions.</li> </ol>

	1ère activité	
45'	Travailler sur le thème du jour  Atelier / activité de groupe, travail en binôme	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le formateur sait comment communiquer efficacement, verbalement et non verbalement, avec les apprenants.</li> <li>2. Le formateur est capable d'aider les apprenants dans le processus d'apprentissage.</li> <li>3. Le formateur est capable de développer et de participer aux activités avec les apprenants.</li> </ol>
15'	Réflexion sur les résultats	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le formateur sait comment créer une liste des conclusions du groupe.</li> <li>2. Le formateur est capable de gérer les différentes opinions des apprenants.</li> <li>3. Le formateur est capable de résumer les conclusions du groupe.</li> </ol>
15'	Pause	
30'	Décision concernant l'activité que le groupe va faire  Brève introduction théorique, présentation des mots clés  2ème activité	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le formateur est capable de gérer un groupe d'apprenants.</li> <li>2. Le formateur est capable de collaborer avec les apprenants.</li> <li>3. Le formateur est compétent pour prendre des décisions.</li> </ol>
45'	Travailler sur le thème du jour  Atelier / activité de groupe, travail en binôme	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le formateur sait comment communiquer efficacement, verbalement et non verbalement, avec les apprenants.</li> <li>2. Le formateur est capable d'aider les apprenants dans le processus d'apprentissage.</li> <li>3. Le formateur est capable de développer et de participer aux activités avec les apprenants.</li> </ol>
15'	Partage des résultats	

Pour le contenu à utiliser pour les activités avec les apprenants, veuillez consulter la Partie III du document.

## 7) L'ÉVALUATION ET LE SUIVI DU PROGRAMME DE FORMATION DES PROFESSIONNELS DE LA FORMATION

Le formateur doit s'assurer que les activités en cours se déroulent dans les temps et selon le calendrier prévu. Le formateur doit surveiller:

- ▶ si le contenu prévu atteint son but et propose les bénéfices attendus
- ▶ si les objectifs et les performances cibles sont atteints
- ▶ facteurs susceptibles d'influer sur les résultats
- ▶ si la stratégie est efficace et, si elle ne l'est pas, les raisons de son échec (ce qui inclut l'évaluation de la pertinence des hypothèses formulées au départ)
- ▶ la mesure dans laquelle des résultats spécifiques fonctionnent ou sont utilisés dans la pratique
- ▶ si des actions bénéfiques ont été réalisées et, dans la négative, de faire des recommandations pour l'action future.

Pour cette partie de la formation, on recommande de mener une discussion avec les participants sur la base des questions suivantes:

- ▶ Qu'est-ce que cette activité a à voir avec votre travail/vie/problème?
- ▶ Quel est le rapport avec vos valeurs?
- ▶ Quel est le rapport avec les milieux dans lesquels vous vivez?
- ▶ Dans le cadre du problème que nous avons identifié, ce qui compte vraiment pour vous?
- ▶ Pourquoi?
- ▶ Ce que je veux que mes apprenants apprennent et développent ?
- ▶ Ce que je veux apprendre/développer?

L'évaluation est la détermination systématique du bien-fondé, de la valeur et de l'importance d'un sujet à l'aide de critères régis par un ensemble de normes.

Dans ce contexte, il est important d'évaluer le processus d'apprentissage et les activités des apprenants et pas seulement les résultats. Pour cette partie de la formation, il est recommandé de mener une discussion basée sur les questions suivantes:

- ▶ Quel est le centre d'intérêt (de l'activité)?
- ▶ Pourquoi c'est important?
- ▶ Quel est l'état d'origine et quel était le but ou l'idéal?
- ▶ Quelles mesures ont été prises?

- ▶ Quel a été le processus de changement?
- ▶ Y avait-il des données convaincantes pour le changement?
- ▶ Dans quelle mesure ont-elles été analysées, plutôt que simplement décrites?
- ▶ Quel est le lien entre le changement et les théories, valeurs ou contextes?



## PARTIE III: MÉTHODES ET MATÉRIELS

### 1) MÉTHODES DU PROGRAMME DE FORMATION POUR PROFESSIONNELS DE LA FORMATION

#### LE PROCESSUS CRITICAL FRIENDS<sup>1</sup>

Le Processus Critical Friends met l'accent sur l'établissement de relations entre collègues, l'encouragement de la pratique réflexive et la remise en question du leadership. Ce processus est basé sur l'apprentissage coopératif des adultes, ce qui est souvent contraire aux modèles établis dans les contextes de travail. Elle aborde également une situation dans laquelle de nombreux dirigeants se retrouvent - formés pour travailler en tant qu'unités indépendantes, certifiés comme sachant tout ce qu'il faut savoir, le sentiment que la poursuite du perfectionnement professionnel n'est pas essentielle à la création d'un environnement d'apprentissage stimulant et riche, et qu'ils sont simplement des superviseurs dans le rôle de leadership. L'adjectif critique dans un contexte collectif prend le sens d'important, de clé ou de nécessaire. Ceux qui ont eu recours à ce processus ont constaté que de nombreux dirigeants sont mal à l'aise pour critiquer. Ils ont en outre découvert que de nombreux dirigeants sont formés pour parler et éviter les questions difficiles, et non pour les affronter avec soin. Le processus des Critical Friends offre l'occasion de solliciter et de proposer un commentaire de manière à favoriser l'apprentissage réflexif.

Voici quelques questions que vous pouvez utiliser pour trouver votre ami critique:

- Qui peut travailler avec vous, en tant que critical friend?
- À quelle fréquence pourriez-vous rencontrer cette personne?
- Pour combien de temps?
- Quels autres moyens pourraient valider vos résultats?

#### THE PARADE OF STARS<sup>2</sup>

La formation et le perfectionnement informels sont plutôt occasionnels et accessoires. En général, il n'y a pas d'objectifs de formation précis en tant que tels, et il n'existe pas non plus de moyens d'évaluer si la formation a réellement atteint ces objectifs ou non. Ce type de formation et de perfectionnement se produit si naturellement que de nombreuses personnes ne sont probablement pas conscientes qu'elles participent à une

---

<sup>1</sup> First developed at the Annenberg Institute for School Reform at Brown University. For more information, visit: [https://depts.washington.edu/ccph/pdf\\_files/CriticalFriends.pdf](https://depts.washington.edu/ccph/pdf_files/CriticalFriends.pdf).

<sup>2</sup> <https://managementhelp.org/training/methods/formal-and-informal-methods.htm>

expérience de formation du tout. La forme de formation informelle la plus importante est probablement l'apprentissage à partir des expériences des autres dans la vie personnelle et professionnelle. Il peut s'agir, par exemple, de discussions informelles entre formateurs sur un sujet donné, de groupes de discussion de livres et de la lecture d'articles sur un sujet donné. Une approche plus récente de l'apprentissage informel consiste à envoyer des formateurs pour écouter des orateurs éminents, parfois affectueusement appelés Parade of stars.

## **L'APPRENTISSAGE PERSONNEL**

Dans l'apprentissage personnel, les apprenants prennent des décisions concernant les expériences d'apprentissage et de perfectionnement qui auront lieu et la façon dont elles se dérouleront. L'apprentissage personnel semble être plus populaire ces derniers temps. Il est à noter que l'on peut adopter une approche autonome de l'apprentissage informel ou formel. Par exemple, l'apprentissage personnel informel peut inclure des exemples d'apprentissage informel énumérés ci-dessus (groupes de discussion de livres, etc.), à condition que les apprenants choisissent les activités et les sujets eux-mêmes, soit pour des raisons professionnelles ou personnelles. L'apprentissage formel personnel comprend la sélection et la réalisation par les apprenants de leurs propres buts, objectifs et méthodes d'apprentissage, ainsi que le moyen de vérifier que les objectifs ont été atteints.

## **“PUSH” LEARNING**

L'apprentissage formel « push learning » implique quelqu'un d'autre que les apprenants qui sélectionne les objectifs d'apprentissage, comment ces objectifs seront atteints et comment l'évaluation sera effectuée pour vérifier que les objectifs soient atteints. Cette forme d'apprentissage est probablement la plus reconnue parce qu'elle inclut l'approche de l'apprentissage telle qu'elle est utilisée dans les universités, les collèges et les centres de formation. Cette forme d'apprentissage donne généralement lieu à l'obtention de diplômes et de certificats. Il convient de noter que cette forme d'apprentissage, bien que facilement disponible dans les établissements d'enseignement, est généralement assez générique, c'est-à-dire que le programme est conçu pour répondre aux besoins de la plupart des apprenants et n'est pas adapté à un apprenant en particulier. Par conséquent, les apprenants peuvent payer des frais de scolarité pour acquérir des connaissances et des compétences dont ils n'ont peut-être pas vraiment besoin. Les plans de perfectionnement des employés constituent une autre forme de formation structurée et orientée vers d'autres objectifs. Les plans énumèrent les objectifs de rendement, comment et quand les objectifs seront atteints, et qui en vérifiera la réalisation. D'autres formations formelles peuvent être très efficaces pour aider les apprenants à acquérir les connaissances et les compétences souhaitées en temps opportun. L'inconvénient peut être résider dans le fait que les apprenants peuvent devenir quelque peu passifs, comptant sur l'expert pour leur montrer ce qu'ils doivent faire et à quel moment.

## LA FORMATION CROISÉE

De nombreux managers, y compris les directeurs des ressources humaines, croient à tort que la motivation des employés peut être obtenue par des récompenses monétaires ou d'autres avantages. Ils apprennent assez tôt que de tels avantages sont tenus pour acquis et que l'argent n'est pas la clé de la motivation des employés. Une gestion professionnelle et unifiée, dans un bon environnement de travail, est à la base de la motivation des employés. Bien qu'un taux élevé de changement de personnel reflète un moral bas et un manque de motivation, vu sous un autre angle, l'absence de changement entraîne rapidement une démotivation puisque la possibilité de mouvement et de promotion est retirée aux employés. Cela ne correspond pas à la nature humaine de rester statique, d'accomplir les mêmes tâches jour après jour, sans s'attendre à des changements dans la routine ou à des possibilités de promotion. À la suite d'une lecture ou d'une conférence sur le sujet, les managers mettent parfois en œuvre l'enrichissement professionnelle de façon maladroite, ajoutant des responsabilités non rémunérées à leurs superviseurs et employés. Il peut en résulter un sentiment d'exploitation ce qui est l'inverse de l'effet recherché. Une technique de formation efficace, qui se traduit par la motivation, est la formation croisée, lorsqu'elle est mise en œuvre horizontalement, est à la fois ascendante et descendante. Les chefs de service, les assistants et les employés peuvent suivre une formation polyvalente dans différents services ou à l'intérieur du service lui-même.

## 2) MATÉRIEL ET SUGGESTIONS D'ACTIVITÉS

### a) Activité de brise-glace

Les apprenants forment un cercle. Le premier commence par donner leur nom et une description qui s'y rapporte. Par exemple:

- Je m'appelle **Paul** (nom) et j'aime **peindre** (une activité commençant par la première lettre de leur nom)
- Je m'appelle **Paul** (nom) et je suis **patient** (une qualité commençant par la première lettre de leur nom).

La personne suivante doit répéter ce que le premier a dit et dire sa propre phrase. La troisième personne doit répéter les deux premières phrases et dire la sienne. L'activité se poursuit jusqu'à ce que tous les membres se soient présentés. En plus des mots, les apprenants peuvent utiliser le mouvement ou les gestes pour mieux décrire les mots utilisés.

## b) Activités en atelier pour le renforcement des compétences et des connaissances

### Iceberg

Le formateur dépose une grande feuille de papier sur laquelle est dessiné le contour d'un iceberg sur le sol et tous les participants s'assoient autour. Le formateur distribue ensuite des cartes avec différentes caractéristiques que les apprenants positionnent sur l'iceberg en fonction de ce qu'ils croient être plus ou moins important.

Le formateur peut lancer une discussion avec les apprenants sur leur iceberg et encourager les participants à comparer leur iceberg avec les autres.

### World Café:

Le World Café est une méthode de création de conversation d'apprentissage collaboratif autour de questions importantes sur l'innovation de l'enseignement en classe.

### RÈGLES:

- les apprenants s'assoient à de petites tables de café ou dans des groupes de conversation
- le formateur peut mettre en place des tours de conversation progressifs (au moins trois), d'environ 20 minutes chacun
- le formateur fait participer les apprenants en utilisant des questions ou des enjeux qui comptent vraiment en utilisant des mots clés
- après le premier tour de conversation, le formateur peut demander à un apprenant de rester à table en tant qu'"hôte de table" pour le tour suivant, tandis que les autres servent de voyageurs ou d'"ambassadeurs du sens". Les voyageurs apportent des idées, des thèmes et des questions clés dans leurs nouvelles conversations, tandis que l'hôte de la table accueille les nouveaux voyageurs
- en donnant aux participants l'occasion de participer à plusieurs discussions, les idées, les questions et les thèmes commencent à se lier et à se connecter. À la fin du deuxième ou du troisième tour, toutes les tables ou tous les groupes de conversation de la salle seront pollinisés avec les idées des conversations précédentes
- lors de la dernière ronde de conversation, les apprenants peuvent retourner à leur première table pour faire la synthèse de leurs découvertes, ou ils peuvent continuer à voyager vers de nouvelles tables.
- Le formateur peut utiliser la même question pour une ou plusieurs séries de conversations, ou vous pouvez poser des questions différentes à chaque série pour approfondir l'exploration.

### Obstacles pédagogiques

Cette séance portera sur les obstacles à l'éducation ou à l'accès à l'école. Il y a de nombreuses raisons pour lesquelles les apprenants abandonnent l'école. Nous examinerons les raisons d'ordre culturel et leurs liens avec l'éducation multiculturelle.



En tant qu'individus, demandez à chaque personne de penser à une raison qui est liée à la culture et qui l'a empêchée d'aller à l'école ou l'a rendue difficile à aller à l'école.

Les apprenants seront invités à former de petits groupes (3-5 personnes). Demandez à chaque groupe de dresser une liste de toutes leurs raisons et de toutes celles qu'ils souhaitent ajouter.

On demandera à chaque groupe de choisir deux de ses raisons et de trouver au moins deux choses que l'enseignant, l'école ou la communauté pourraient faire pour réduire cet obstacle. Le formateur essaiera de diriger la discussion afin de parvenir à la conclusion qu'une bonne méthode d'enseignement réside dans ce que peut faire le formateur pour réduire l'abandon scolaire à tous les niveaux de l'éducation.

Demandez à chaque groupe de faire part à l'ensemble du groupe de la liste des raisons et des obstacles qu'il a dressée. Écrivez tous les motifs/obstacles sur une grande feuille de papier et affichez-la sur le mur. Demandez à chaque groupe de donner ses solutions et de noter une liste séparée des solutions à laisser sur le mur à côté de la liste des obstacles.

A la fin d'une discussion regroupant tout le monde, les apprenants dresseront une liste des obstacles à l'éducation et proposeront une solution à ces obstacles.

### **Relations positives**

Dans cet atelier, les apprenants travailleront avec la méthode de résolution de problèmes. Dans la première partie de l'atelier, il y aura deux situations problématiques pour deux travaux de groupe.

Chaque groupe abordera une situation problématique différente:

Une situation problématique se concentrera sur un groupe de personnes qui évitent de passer du temps et de collaborer avec une personne du groupe.

La deuxième situation problématique sera centrée sur une personne qui évite de collaborer avec le reste du groupe.

Les apprenants travailleront en groupe pendant environ 20 minutes. Ils vont parler du problème et essayer de le résoudre. De plus, les apprenants vont pouvoir énumérer plusieurs solutions sur papier/affiche. Quand ils auront terminé, ils le présenteront aux autres apprenants en 15 minutes et s'accorderont sur les solutions possibles lors d'une discussion plénière.

Dans la deuxième partie de l'atelier, il est suggéré que les groupes travaillent sur le même problème, en essayant de trouver différentes approches et solutions.

De plus, dans ce cas, le calendrier peut être le suivant:

- 20 minutes de travail en collectif sur la tâche
- 15 minutes for sharing experiences and discussion.

### **Parler de soi**

Le formateur présentera les cartes sur lesquelles sera écrit ce qu'il considère comme des mots clés liés à l'estime de soi et à la confiance en soi. Les apprenants travailleront en binôme.

Les apprenants doivent penser à un événement qui a déclenché leur pensée habituellement négative, puis ils doivent définir cette pensée négative. Ils vont penser à l'émotion ou aux émotions associées lorsqu'ils expriment des pensées négatives à haute voix. Les apprenants doivent mettre en scène cette émotion devant les autres : colère, tristesse, culpabilité, dégoût ou autre émotion. En fin de compte, les apprenants vont réfléchir aux arguments qui n'appuient pas cette idée. Une grande partie de notre discours négatif sur nous-mêmes est une distorsion cognitive, comme l'exagération et la concentration sur le négatif. En fin de compte, les apprenants auront l'occasion de réfléchir à une pensée alternative conforme à la vérité, mais avec un message positif.

### **Identifier les croyances**

Le formateur explique la tâche aux apprenants. Les apprenants peuvent être divisés en trois groupes (bleu, rouge et vert) en retirant les chemises de couleurs différentes d'une boîte. Chaque chemise présente un point de vue. La chemise bleue présente le point de vue de "Je ne mérite pas", la chemise verte "Je ne suis pas sûr que je mérite", et la chemise rouge "Je mérite". Par le jeu théâtral, les apprenants seront capables d'identifier leurs propres croyances au sujet d'un problème particulier. Les apprenants peuvent être invités à identifier trois croyances fondamentales négatives et trois raisons pour lesquelles chaque croyance n'est pas vraie.

## **c) Activités individuelles**

### **Méthode interactive avec des adultes dans la pratique**

Il serait souhaitable que le formateur utilise une vidéo Suis-je un potentiel à partir des ressources vidéo énumérées dans O2.

Le formateur explique que l'objectif de l'activité est de développer la roue de l'intégration. Le formateur doit également proposer quelques informations de base sur la vidéo.

Le formateur demande aux apprenants de réfléchir à la roue de l'intégration en regardant la vidéo. Il se peut qu'ils aient besoin de voir le clip deux fois.

Les apprenants peuvent essayer de remplir leur roue d'intégration. Le formateur doit encourager une courte discussion entre les apprenants.

### **Préjugés et stéréotypes**

Pour présenter ce sujet aux apprenants, le formateur doit utiliser une vidéo sur les préjugés et les stéréotypes.

Il est souhaitable que le formateur explique que l'objectif de l'activité est de développer et de mettre en pratique les habiletés d'observation.

### **Déverrouiller la porte**

Le formateur peut utiliser une vidéo tirée des ressources vidéo énumérées dans O2 et partager une copie du document "Suis-je un potentiel ?" avec les apprenants et leur expliquer l'objectif de cette activité.

Le formateur peut demander aux apprenants de prendre des notes pendant qu'ils regardent la vidéo. Une fois la vidéo terminée, le formateur demande aux apprenants d'identifier les domaines sur lesquels nous devrions nous concentrer pour investir dans les efforts d'intégration civique.

### **d) Activité d'évaluation**

Chaque atelier peut être évalué par les apprenants en utilisant deux méthodes différentes et en mettant l'accent sur l'aspect de l'évaluation du processus.

Chaque atelier sera évalué par les apprenants en utilisant deux méthodes différentes et en mettant l'accent sur deux aspects différents de l'évaluation:

- Évaluation de l'impact de l'activité sur les apprenants (changements de comportement, effets et émotions). L'activité sera basée sur le fait de faire quelque chose avec une intensité différente en fonction du niveau d'appréciation de l'activité.
- Évaluation du processus - les apprenants rempliront un questionnaire basé sur l'évaluation des résultats du programme et de la manière dont il atteint ses objectifs.

Le questionnaire peut également être téléchargé en ligne, mais il est suggéré d'utiliser un format papier pour le questionnaire qui sera rempli par les apprenants pendant la session de l'unité.

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.  
Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Project Number: 2017-1-FR01-KA2040-057126



USTANOVA ZA  
OBRAZOVANJE  
ODRASLIH | ADULT  
EDUCATION  
INSTITUTION

