

Echanger

Collaborer

Apprendre

Innover

Créer

# Semaine 3



Texte de la vidéo 5

Quelles nouvelles compétences  
le formateur doit-il posséder  
pour développer le Social Learning ?

**AUTEUR**



**Céline DRAN**, Conseillère en Formation Continue  
Directrice des études du CAFOC – CAFOC AUVERGNE



Pour s'adapter à ces nouveaux modes d'apprentissage, le formateur est invité à devenir un créateur d'ambiance d'apprentissage pour enrichir les formes traditionnelles de formation et en particulier à :

- faciliter les apprentissages informels en construisant des espaces d'apprentissage qui optimisent les façons de partager et de collaborer,
- diversifier les situations d'apprentissage et de production : c'est à dire varier les scénarii pédagogiques pour que les apprenants puissent apprendre en cherchant, produisant, commentant, échangeant, comparant, réfléchissant sur leur façon d'apprendre et celles des autres. Par son expertise de la pédagogie et du rapport aux savoirs, le formateur pourra mettre à disposition des occasions où les apprenants peuvent apprendre avec des activités individuelles ou collectives, avec des modalités pédagogiques alliant la présence, la distance, le temps réel et l'asynchrone.
- mobiliser les technologies numériques : en partageant une culture numérique avec ses apprenants, le formateur pourra banaliser le travail collaboratif comme situation d'apprentissage en créant des micro-événements, en mettant en place des blogs, des forums comme des points d'amplification ou de relais

Le formateur est également invité à :

- mettre les apprenants en situation de production collaborative avec l'utilisation des outils numériques,
- faire émerger une communauté de pratiques pour développer des dynamiques collectives pour comprendre et apprendre,
- faciliter la découverte et les rencontres avec des sorties, des voyages pour découvrir des liens entre les choses qui nous entourent : il s'agit de diversifier les temps et les lieux de formation dans et hors des centres de formation pour assurer la continuité des apprentissages
- concevoir des dispositifs ouverts, souples et individualisés, davantage en résonance avec les rythmes, niveaux, styles et activités de chacun....Il peut intégrer plus de moments de différenciation pédagogique et d'individualisation : l'utilisation de ressources numériques libère le formateur des contraintes matérielles et lui permet d'accompagner chaque apprenant.

Aujourd'hui, ce n'est pas aux apprenants de s'adapter mais aux dispositifs de s'adapter aux apprenants, présumés compétents pour reprendre les propos de Michel Serres, avec un accès au savoir. Si le formateur ne fait plus autorité pour son « stock de savoir » (le lieu du savoir est devenu Internet), il doit aujourd'hui s'engager dans l'appropriation du savoir par les apprenants et créer de nouvelles conditions d'apprentissage pour ne pas être seulement le gardien de la mémoire mais un éveilleur, un déclencheur d'apprentissage. Autrement dit, il va devoir composer/recomposer des liens pour faciliter les apprentissages et aller de plus en plus vers la création d'ambiance d'apprentissage et l'animation de réseaux d'apprenants, en :

- se situant en nœud de réseau,
- facilitant les rencontres,
- organisant la coprésence,
- mettant à disposition des facilités et du soutien pour se lier et apprendre.

L'acte d'apprendre est placé au centre de la réflexion pédagogique pour que les apprentissages formels, informels, en face à face pédagogique ou en ligne se combinent avec des interactions et des sociabilités qui s'approfondissent. Les rôles des formateurs dépassent la seule maîtrise du face à face et de la transmission frontale des savoirs. Les formateurs ne sauraient se limiter à être des apporteurs d'information au risque de se voir placés en concurrence avec des logiciels infatigables, des moteurs de recherche exhaustifs, des groupes de pairs et de conseillers distants mais plus souvent disponibles. Ils glissent alors de la seule maîtrise des contenus à celles des processus d'apprentissage. Ils sont poussés à

s'intéresser à la façon dont les relations entre les personnes permettent d'apprendre. Si le rôle de l'apprenant grandit, celui du formateur se déplace. Il est conduit à se décentrer des objectifs, contenus, programmes et est poussé à apprendre à devenir un "coach d'apprentissage" et à prendre une posture d'accompagnement.

Comme il est montré que la participation à un réseau augmente avec la taille des groupes, l'intérêt des échanges et la qualité des contenus, le formateur devra veiller à :

- faciliter les entrées et sorties du groupe de nouveaux membres, d'idées ou d'informations,
- faire grandir le sentiment d'appartenance au groupe,
- renforcer la confiance pour réaliser des actions.

A l'heure où Internet nous inonde d'informations et de données, le formateur est un guide, un facilitateur face à cette masse informationnelle. Aujourd'hui, les données sont convocables où et quand chacun le souhaite. Mais si chacun dispose d'accès à ces données partout et tout le temps, il n'est en revanche pas toujours armé pour les explorer de façon méthodologique et critique et faire de ses dernières des informations, voire des connaissances. Un butinage sommaire à partir d'un moteur de recherche risque de conduire d'une part, à se limiter aux premiers éléments repérés, et d'autre part à négliger l'analyse critique nécessaire pour prendre la mesure de l'information.

Le formateur, professionnel du savoir, peut aider l'apprenant à développer des postures réflexives et des stratégies cognitives adaptées face à la « fenêtre numérique » et en particulier à :

- aider à donner du sens : structurer l'information pour la rendre intelligible,
- aider à filtrer les multiples informations fausses, partielles ou orientées et à avoir un regard critique sur le savoir : distinguer l'important de l'accessoire, sélectionner l'information pertinente, recouper les sources, hiérarchiser, mettre du lien entre les contenus pour s'approprier les savoirs, trier les informations,
- améliorer ou limiter les apports de stimuli extérieurs,

A l'heure où Internet nous inonde d'informations et de données, le formateur est un guide, un facilitateur face à cette masse informationnelle. Aujourd'hui, les données sont convocables où et quand chacun le souhaite. Mais si chacun dispose d'accès à ces données partout et tout le temps, il n'est en revanche pas toujours armé pour les explorer de façon méthodologique et critique et faire de ses dernières des informations, voire des connaissances. Un butinage sommaire à partir d'un moteur de recherche risque de conduire d'une part, à se limiter aux premiers éléments repérés, et d'autre part à négliger l'analyse critique nécessaire pour prendre la mesure de l'information.

Le formateur, professionnel du savoir, peut aider l'apprenant à développer des postures réflexives et des stratégies cognitives adaptées face à la « fenêtre numérique » et en particulier à :

- aider à donner du sens : structurer l'information pour la rendre intelligible,
- aider à filtrer les multiples informations fausses, partielles ou orientées et à avoir un regard critique sur le savoir : distinguer l'important de l'accessoire, sélectionner l'information pertinente, recouper les sources, hiérarchiser, mettre du lien entre les contenus pour s'approprier les savoirs, trier les informations,
- améliorer ou limiter les apports de stimuli extérieurs,

Dans ce contexte, le formateur doit intégrer dans ses pratiques 4 polarités différentes proposées par D. Cristol qui interpellent son identité et son rôle :

- la **motivation** : cette polarité interroge sa relation à l'apprenant (on pourrait le qualifier de motivateur, éveilleur, coach d'apprentissage, exciteur de neurones, incubateur d'idées de projets, d'initiatives de l'apprenant, facilitateur, homme/femme ressource pour rendre compte de son travail...),

- l'**expérience** : cette polarité questionne la capacité du formateur à tirer parti des ressources formatives de l'environnement, à rendre ce dernier favorable à l'apprentissage (on pourrait le qualifier d'accoucheur de savoir, échangeur de pratiques, mentor, compagnon de route, Web guide, cristallisateur d'expériences pour rendre compte de son travail...)
- le **réseau** : cette polarité pose la question de la dimension sociale dans les pratiques et le positionnement du formateur (on pourrait le qualifier de bâtisseur d'environnement, animateur de réseau, connecteur, inventeur des conditions d'apprendre pour rendre compte de son travail),
- les **connaissances** : cette polarité pousse à envisager sa propre relation au savoir (on pourrait le qualifier de spécialiste de la connaissance, metteur en scène, manager de connaissances, curateur, apprenneur, chasseur de tendances pédagogiques pour rendre compte de son travail...).

Ces 4 polarités font prendre conscience que le terme "formateur", qui renvoie à des formes connotées d'apprentissage et d'enseignement, paraît décalé par rapport à la réalité et ne valorise pas les nouvelles pratiques identifiées. Il faudrait élargir le triptyque "formateur-savoir-apprenant" pour s'intéresser à ces 4 polarités qui prennent en compte les contextes, la complexité des situations d'apprentissage, la singularité des acteurs : comme le souligne Denis Cristol, le formateur n'est-il pas finalement un "metteur en forme" de réseaux, un médiateur vers des contenus de qualité, connus ou à découvrir ?

Le formateur à l'ère du numérique peut impulser ou promouvoir des activités collaboratives et faciliter ainsi l'apparition d'une intelligence collective, promesse d'apprendre les uns avec les autres dans une humanité de la connaissance : il peut apporter son savoir-faire dans l'animation du collectif, dans la médiation, dans la mise à jour et la circulation des savoirs ou encore dans la mise en synergie d'apprenants en réseau.