Auto-évaluation de votre action de formation



Objet de cette auto-évaluation

Vous avez créé et vous animez une action de formation, ou bien seulement vous l’animez car elle a été conçue par d’autres.

Nous vous proposons de réaliser une auto-évaluation de ce dispositif. L’analyse proposée prend appui sur les principes proposés dans le *Guide pratique du formateur.* En particulier, la réflexion portera sur les processus *enseigner, animer, apprendre, appliquer*.

Le but est de vous aider à mettre au point un plan d’action pour améliorer ce dispositif de formation. Le formulaire de ce plan d’action est proposé dans un fichier complémentaire : « Plan d’amélioration de votre action de formation »*.*

Cette démarche à de l’intérêt si votre action de formation est destinée à se reproduire et si vous avez une marge de manœuvre pour la faire évoluer.

Bon courage.

Modalités de mise en œuvre

Ce document propose un fil conducteur de réflexion plutôt qu’un instrument de mesure. Remplissez-le vous-même dans un premier temps. Par la suite, enrichissez cette analyse avec les remontées d’informations des apprenants et avec la perception de vos collègues.

Processus enseigner

Comment le formateur organise les séquences pour permettre aux apprenants d’acquérir un contenu.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pratique examinée** | **Points forts** | **Points à améliorer** | **Non concerné** |
| Définir et partager des objectifs d’apprentissage |  |  |  |
| Réaliser des évaluations intermédiaires fréquentes |  |  |  |
| Utiliser les méthodes pédagogiques variées |  |  |  |
| Utiliser efficacement la projection de visuels |  |  |  |
| Utiliser des vidéos |  |  |  |
| Utiliser des modules de *e-learning* |  |  |  |
| Faire produire des écrits |  |  |  |
| Utiliser des simulations |  |  |  |
| Mettre en place l’auto-formation |  |  |  |
| Pratiquer la pédagogie inversée (les acquisitions sont faites par un travail personnel préalable) |  |  |  |

L’idée essentielle

|  |
| --- |
|  |

Processus animer

Comment le formateur fait vivre le groupe au cours des séances de formation.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pratique examinée** | **Points forts** | **Points à améliorer** | **Non concerné** |
| Créer le groupe au départ |  |  |  |
| Favoriser l’expression et les échanges |  |  |  |
| Donner des consignes de travail précises |  |  |  |
| Organiser des travaux en sous-groupes |  |  |  |
| Limiter la prise de parole du formateur |  |  |  |
| Gérer le temps des séquences de formation |  |  |  |
| Individualiser l’accompagnement de chacun |  |  |  |
| Susciter la participation active |  |  |  |
| Susciter l’entraide chez les participants |  |  |  |
| Créer et animer une communauté d’apprenants |  |  |  |

L’idée essentielle

|  |
| --- |
|  |

Processus apprendre

Comment les apprenants s’approprient les nouveaux contenus.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Mise en œuvre des principes d’apprentissage suivants** | **Points forts** | **Points à améliorer** | **Non concerné** |
| Règle de l’interaction : souvent on apprend seul et à plusieurs ; l’apprentissage est un acte social |  |  |  |
| Règle de l’enjeu : on mobilise ses facultés d’apprentissage s’il y a un enjeu important |  |  |  |
| Règle de la découverte : on comprend bien ce que l’on découvre ou ce que l’on classe soi-même dans l’ensemble de ses connaissances préalables |  |  |  |
| Règle du questionnement : on développe une réflexion à partir des questions que l’on se pose plutôt qu’à partir des questions que l’on vous pose |  |  |  |
| Règle de l’émotion : on apprend à travers des expériences vécues, en étant impliqué émotionnellement |  |  |  |
| Règle de l’expression : on retient ce que l’on est capable de redire avec ses propres mots |  |  |  |
| Règle de la répétition : on maîtrise ce que l’on applique, ce que l’on répète |  |  |  |
| Règle du feed-back : l’apprentissage est favorisé par un retour rapide et précis sur les résultats obtenus |  |  |  |
| Règle de la signification : on intègre une acquisition si on lui donne du sens |  |  |  |
| Règle de la capacité à apprendre : apprendre s’apprend |  |  |  |

L’idée essentielle

|  |
| --- |
|  |

Processus appliquer

Comment les apprenants mettent en œuvre ce qu’ils ont acquis dans les situations de travail.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pratique examinée** | **Points forts** | **Points à améliorer** | **Non concerné** |
| Avoir défini les comportements attendus en situation de travail |  |  |  |
| Impliquer le management des apprenants pour accompagner la formation |  |  |  |
| Faire préparer en fin de formation un plan d’action individuel pour organiser la mise en application |  |  |  |
| Relier la mise en application à un enjeu significatif |  |  |  |
| Prévoir des aides (guides) pour les apprenants |  |  |  |
| Prévoir un rôle d’accompagnement pour superviser la mise en pratique |  |  |  |
| Préparer les accompagnants |  |  |  |
| Organiser la phase d’application dans le temps |  |  |  |
| Utiliser des outils d’évaluation pour cette phase de mise en pratique (utilisation effective des acquis et les résultats obtenus) |  |  |  |
| Valoriser la réussite pour encourager |  |  |  |

L’idée essentielle

|  |
| --- |
|  |

Synthèse de l’auto-évaluation

Avant de finaliser votre auto-évaluation vous devez prendre en compte :

* Les évaluations de la formation réalisées en fin de formation.
* Les remarques informelles des participants.
* Les remarques éventuelles du donneur d’ordre.
* Les remarques de vos collègues formateurs s’ils connaissent ce dispositif de formation.

|  |  |
| --- | --- |
| **Points forts** | **Points à améliorer** |
|  |  |