



Editorial

Ce numéro spécial d'Isdm est consacré aux actes du colloque TiceMed 2006 qui a eu lieu à Gênes (Italie) les 26 et 27 mai 2006. Il est co-édité par notre revue et l'Université de Gênes (Università degli studi di Genova) sous la responsabilité scientifique du comité scientifique du colloque.

Ce colloque international prit la suite des colloques TICE méditerranée organisés à Toulon en 2003, et à Nice en 2004, autour de la problématique de *l'humain dans les nouvelles technologies*. Il avait vocation à rassembler un large public autour des universités de l'arc méditerranéen. La participation est ouverte au monde entier.

L'appel à communication stipulait :

« Les sessions (conférences plénières ou ateliers thématiques) se partageront entre réflexions théoriques et retours d'expérience sur les thématiques suivantes :

1-Pourquoi ? Intégration, validation, certification, gestion, remédiation, évolution personnelle et professionnelle, excellence,...

2-Pour qui ? L'apprenant, le formateur, l'institution, le système,...

3-Quoi ? Dispositifs, objectifs, contenus, ressources, modèles, gestion, productions, outils, technologies, protocoles didactiques, compétences, connaissances, processus, tutorat

4-Comment ? Modèles, protocoles, variables prises en compte, typologies, spécificités de la formation à distance, comparaisons internationales, standardisation,...

5 Quelle valeur propre ? Garanties, qui évalue, quelle garantie sur les compétences des évaluateurs... »

La recherche de critères fondamentaux est un objectif scientifique tout à fait justifié pour tenter de réunir un consensus sur l'évaluation des dispositifs de Foad (Formation ouverte à distance) et comparer leurs performances. Cependant, en l'état actuel de nos connaissances et de nos expérimentations, il nous semble que la réflexion doit s'ancrer en amont dans une recherche des objectifs fondamentaux de la Foad.

Donc, plutôt que de parler de critères fondamentaux, on préférera parler d'objectifs fondamentaux et chercher comment instrumentaliser ces objectifs en critères applicables à la Foad. En effet, il faut se souvenir que même en présentiel, après des siècles d'expérimentation, cette articulation est loin d'être universelle, ni optimale. L'approche

« complexe », au sens de E. Morin, nous interdit presque de réduire la Foad à une évaluation par des critères universels. Le constructivisme qui préside aux méthodes d'apprentissage, ainsi qu'à la construction des dispositifs d'apprentissage, induit une certaine dose de relativisme qu'il faut bien gérer, malgré toute la réticence que nous avons à utiliser ce terme. Pour le moins, l'expérience individuelle, le contexte social, les prédéterminations psychiques influent sur la détermination des critères. Le contexte social par exemple se traduit par des phénomènes de mode. Ces phénomènes de mode font que telle évaluation sera socialement et personnellement acceptable ou non.

Ces considérations de départ nous conduisent à proposer des principes fondamentaux d'évaluation, qui permettent de passer d'objectifs à critères selon des modalités adaptées à la situation.

Ainsi, de cet exemple, on peut en déduire un principe fondamental : les critères doivent être *compris et acceptés* par tous les acteurs de la Foad, et plus précisément du dispositif de Foad considéré : l'institution, les enseignants, les apprenants, les prescripteurs, et notamment les employeurs. Le corollaire de ce principe sera que les objectifs concrets de la Foad soient aussi explicités et acceptés, par les mêmes acteurs.

Un autre principe fondamental serait celui de *diversité essentielle* : puisque le processus est complexe, il ne saurait se satisfaire d'une évaluation et de critères univoques.

Un troisième principe serait celui de *cohérence interne* des éléments d'évaluation ; la diversité étant admise, il ne faut pas la confondre avec éparpillement ni incohérence. Les systèmes actuels fournissent souvent le contre-exemple de ce principe. On délivre ainsi la majorité des diplômes sur des examens et notes individuels, tout en proclamant que le travail moderne ne peut être que collaboratif. Cela est vrai depuis l'ouvrier spécialisé jusqu'au doctorant.

Ce sont ces questionnements et ces problématiques que le lecteur va pouvoir retrouver dans la soixantaine de textes de communications qui constituent le présent volume. Bonne lecture !

Philippe Dumas

Co-président du comité scientifique