

Quelques définitions pour bien débiter

- ◎ **Capacité** : opération mentale, mécanisme de la pensée que l'individu met en œuvre quand il exerce son intelligence, dans un contexte donné
=> Capacités de compréhension, d'application, d'adaptation et de création

Pour Meirieu : □ Une capacité est une « *activité intellectuelle stabilisée et reproductible dans des champs divers de la connaissance.* », une compétence est « *un savoir identifié mettant en jeu une ou des capacités, dans un champ notionnel ou disciplinaire déterminé.* » □

- ◎ **Compétence** : permet à un individu de résoudre un problème, ayant une certaine complexité, dans une situation donnée
=> la compétence s'établit dans l'action (il met en œuvre sa capacité à agir), l'individu mobilise et combine des ressources de façon pertinente.
Selon **Meirieu**, une compétence est un « *savoir identifié mettant en jeu une ou des capacités dans un champ notionnel ou disciplinaire donné.* » Cette proposition suggère que la compétence serait une combinaison appropriée de plusieurs capacités dans une situation déterminée.

Quelles distinctions alors entre capacités et compétences ?

La compétence est liée à un métier, à une profession, à un statut, à une situation professionnelle ou une situation sociale de référence ; à ce titre, **elle englobe des « savoirs, savoir-faire et savoir-être »** intimement liés. Ces trois dimensions apparaissent sous la forme d'une juxtaposition hésitante et maladroite dans le cas du « novice », pour devenir un ensemble fusionnel performant dans le cas de « l'expert ». En revanche, la capacité est (ou serait) une « habileté transversale », une sorte de savoir-faire décontextualisé, susceptible d'être mis en œuvre dans des situations professionnelles ou sociales très différentes. On voit donc que les termes de *compétence* et *capacité* ne sont pas synonymes.

- ◎ **Evaluer** : porter un jugement sur la production d'un élève en la comparant à une production idéale
- **Évaluation diagnostique** : évaluation intervenant au début, voire au cours d'un apprentissage ou d'une formation, qui permet de repérer et d'identifier les difficultés rencontrées par l'élève ou l'étudiant afin d'y apporter des réponses pédagogiques adaptées.
- **L'évaluation formative** : □ évaluation intervenant au cours d'un apprentissage ou d'une formation, qui permet à l'élève ou à l'étudiant de prendre conscience de ses acquis et des difficultés rencontrées, et de découvrir par lui-même les moyens de progresser.

- **L'évaluation sommative** : □évaluation intervenant au terme d'un processus d'apprentissage ou de formation afin de mesurer les acquis de l'élève ou de l'étudiant

- ◉ **Former**: faire acquérir un niveau intellectuel par le développement de connaissances, d'aptitudes.

- ◉ **Ressources** : ensemble de moyens diversifiés et coordonnés auxquels à recours l'individu compétent pour traiter avec succès une situation.

Si et seulement si :

- les ressources sont adaptées à la situation
- sont un moyen pour améliorer la situation
- sont pertinentes

Les ressources peuvent être :

Internes : connaissances, attitudes, qualités physiques

Externes: matérielles (manuel, internet) et humaines (enseignant, travail de groupe, professionnels)

- ◉ **Situation d'apprentissage** : ensemble contextualisé d'informations à articuler en vue d'aboutir à une tâche déterminée. La situation d'apprentissage va donner le sens à l'apprenant et doit relever du défi, toucher l'intérêt.

On distingue :

Une **situation d'exécution** est une situation dans laquelle les procédures de résolution sont connues de l'individu et applicables directement.

- Une **situation-problème** est une situation pour laquelle l'individu ne dispose pas de procédures de résolution, qui doit permettre à l'élève d'enrichir ses connaissances de nouvelles représentations, donc d'apprendre.