

Apprendre à apprendre

Apprendre à apprendre, ce n'est pas seulement apprendre à mémoriser, c'est la volonté et la capacité d'organiser et de maîtriser son propre apprentissage. Cela inclut la capacité de gérer son temps de manière efficace, de se fixer des objectifs, de s'auto-évaluer, d'acquérir, de traiter et d'intégrer de nouvelles connaissances et d'appliquer celles-ci dans divers contextes. Cette compétence est située dans l'environnement : il faut connaître l'offre d'éducation et de formation et savoir comment y accéder. Enfin, elle s'inscrit également dans le temps : quelles sont les conséquences de nos choix pour notre carrière professionnelle ?

Apprendre à apprendre demande donc de se connaître, de connaître des techniques et des méthodes et de connaître son environnement socio-économique. C'est une compétence que l'apprenant peut développer avec le soutien des formateurs.

1. Du côté du formateur : comment favoriser l'acte d'apprentissage ?

Si la manière d'enseigner varie d'un pays à l'autre, la manière d'apprendre, elle aussi, est liée à des facteurs culturels et éducatifs. Elle varie également selon les individus qui ont des attentes, des besoins et des moyens différents que le formateur s'efforcera d'appréhender.

Créer un climat de confiance avec l'apprenant mais également entre les apprenants.

Beaucoup se demandent qui sera leur formateur, qui seront les autres apprenants, que vont-ils apprendre, seront-ils à la hauteur ? Le formateur doit prévenir ces peurs et instaurer un climat de confiance où le plaisir d'apprendre doit s'installer.

Engager l'apprenant

Tous les apprenants n'ayant pas le même degré de motivation pour apprendre à un moment donné dans un système donné, la signature d'un pacte d'apprentissage évitera à l'apprenant de transférer la responsabilité de son apprentissage sur le système d'enseignement. C'est au moment de l'expression des besoins et de la définition des objectifs qu'un engagement mutuel pourra être formalisé.

Autonomiser les apprenants

L'hétérogénéité du niveau des apprenants oblige à développer une autonomisation partielle qui va servir les deux parties. Les apprenants doivent commencer par comprendre les objectifs, les réalisations et les aboutissements avant d'apprendre à travailler seuls ou en sous-groupes et avant de pouvoir utiliser les connaissances et compétences des autres apprenants.

Proposer différentes stratégies pour apprendre

Il existe une profusion des typologies de styles cognitifs (manière personnelle et culturelle de traiter l'information) et de styles d'apprentissage (manière individuelle d'appréhender l'acte d'apprendre).

L'une des plus utilisées avec les adultes, notamment pour l'orientation ou le recrutement, est l'index des styles cognitifs de Allinson et Hayes. Si chacune peut éclairer partiellement quelques facettes de nos comportements dans l'apprentissage, ce ne sont que des hypothèses dont les applications pédagogiques n'ont jamais été validées expérimentalement. L'intérêt de faire correspondre le style d'enseignement au style cognitif de l'apprenant n'a jamais été démontré, pas plus que la démarche inverse qui consiste à vouloir stimuler l'apprenant en lui proposant des stratégies d'apprentissage qu'il ne maîtrise pas mais qui vont favoriser sa motivation.

Il ne s'agit donc pas d'enfermer l'apprenant dans un profil ni d'adapter ses séquences de formation en fonction de supposés profils mais au contraire, de faire découvrir plusieurs stratégies d'apprentissage en diversifiant les ressources et les activités (simulation, discussion en petits groupes, jeux de rôle, activités extérieures, observation, présentations, résolution de problèmes, réalisation de projets...).

Il reste cependant intéressant de sensibiliser le migrant aux différents styles d'apprentissage, par exemple en analysant les activités proposées, parce que cela va l'amener à se questionner sur la manière dont il apprend. Il peut découvrir d'autres façons d'apprendre et se rendre compte que l'utilisation de différentes voies améliorera ses connaissances et ses compétences.

Pour Merrill (2002), les adultes apprennent davantage quand :

- ils voient des exemples réels ou quand ils doivent résoudre des problèmes (activités basées sur des problèmes ou des tâches à réaliser)
- ils peuvent relier les nouvelles informations à leurs connaissances antérieures
- les connaissances et compétences travaillées sont contextualisées et utiles dans une situation réelle
- ils appliquent ce qu'ils ont appris dans un contexte réel et reçoivent des commentaires et des conseils sur leurs performances
- ils sont encadrés pour réfléchir, discuter, débattre, présenter ou envisager l'utilisation de leurs nouvelles connaissances et compétences.

La mémoire

La recherche a montré que l'exercice physique et le sommeil aident à développer la mémoire. Si ce sont les seules données fiables dans ce domaine, il existe néanmoins des techniques pour retenir plus durablement. Ainsi il semble que tout ce qui demande un effort supplémentaire y contribue : il serait préférable de prendre des notes après un cours plutôt que pendant, de faire des pauses pour se rappeler ce qui a été vu, de privilégier l'apprentissage intercalé à l'apprentissage séquentiel (en veillant à ne pas créer de surcharge cognitive). Il existe également de nombreuses activités qui permettent d'entraîner sa mémoire.

2. Donner au migrant les clés d'une approche globale de la compétence « apprendre à apprendre »

Donnez à l'apprenant la grille « *Comment j'apprends ?* » ou remplissez-la avec lui. Analysez ensemble les réponses avant de réfléchir aux questions suivantes pour situer la compétence dans son contexte plus large.

- Pourquoi est-ce que j'apprends ? Quelles sont mes motivations ?

- Comment puis-je apprendre ? Puis-je parler des différentes stratégies d'apprentissage que j'utilise ?
- Est-ce que j'évalue régulièrement ce que j'ai appris ?
- Où est-ce que j'apprends ?
- Que dois-je changer dans mon organisation quotidienne pour mieux apprendre ? Quelles sont les contraintes que je dois supprimer ?
- Est-ce que je cherche toujours des occasions d'apprendre ?
- Puis-je énumérer les tâches à accomplir et fixer des priorités ?
- Est-ce que je fais le lien entre ce que j'apprends et mes projets de vie ?
- Suis-je conscient de l'influence des facteurs sociaux sur mes choix de carrière ?
- Est-ce que je sais où trouver des informations sur l'offre d'éducation et de formation ?
- Est-ce que je suis au courant des formations que je devrais suivre pour atteindre mes objectifs ?
- Quel conseil donneriez-vous à un ami pour mieux apprendre ?

Ressources

- GAUSSEL, M. (2016). Ce que la recherche nous dit sur les styles d'apprentissage (ou retour sur un mythe tenace). IFE, ENS de Lyon, Institut français de l'éducation. Edupass.
- MERRILL, M. D. (2002). First principles of instruction. Educational Technology Research and Development.
- www.competencescles.eu



<http://velay.greta.fr>