



L'objectif de 2A2 est d'aborder, à partir du cadre européen, la compétence « apprendre à apprendre » de manière globale : compréhension des différentes dimensions, explication du référentiel, recherche et sélection d'outils les mieux adaptés au contexte de formation des adultes, création d'outils spécifiques.

<http://competencescles.eu>

Guide d'évaluation des préférences d'apprentissage

Greta du Velay

Décembre 2009



Vous êtes libres de reproduire, distribuer et communiquer cette création au public, et de la modifier, selon les conditions suivantes : vous devez citer le nom de l'auteur original, vous n'avez pas le droit d'utiliser cette création à des fins commerciales ; si vous modifiez, transformez ou adaptez cette création, vous n'avez le droit de distribuer la création qui en résulte que sous un contrat identique à celui-ci.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/fr/>

Evaluer les préférences d'apprentissage

Avertissement	2
Prendre conscience de la manière d'apprendre : une nécessité	3
Du côté du formateur : des stratégies d'enseignement au service de l'apprentissage	3
2.1 La motivation et la représentation culturelle de l'enseignement/apprentissage.....	3
2.2 Disposer l'apprenant à apprendre est la première tâche du formateur.....	4
2.3 Le positionnement de la compétence clé « apprendre à apprendre ».....	4
2.4. Concrètement dans la salle de formation.....	4
Du côté de l'apprenant : comment ne pas freiner ses apprentissages	7
3.1. Apprendre, c'est aussi oser !.....	7
3.2. Ne pas tout vouloir savoir !.....	7
3.3. Savoir observer !.....	7
3.4 Savoir travailler en groupe.....	7
3.5 Consigner dans une grille les stratégies d'apprentissage utilisées.....	7
Conclusion	8
Bibliographie	9
Liens sur l'apprentissage (visités en décembre 2009).....	9

Ce guide, réalisé par le Greta du Velay, a été coordonné par Doriane Dupland avec la participation de Valérie Alibert et Pierre Carrolaggi.

Avertissement

Notre intention est de mettre à disposition des apprenants le maximum d'outils pour que leurs apprentissages soient facilités et optimisés. Parmi ces outils, nous attribuons une place non négligeable aux stratégies d'apprentissage. Elles permettent à l'apprenant de réfléchir sur sa manière de travailler, d'apprendre, mais aussi d'évaluer l'efficacité des apprentissages et lui donnent donc les moyens de s'améliorer.

Avant tout didacticiens et formateurs en Français Langue Etrangère ou Langue Seconde, nous avons construit ce guide à partir du travail mené avec des apprenants souhaitant améliorer leur pratique du français. Nos compétences en ce qui concerne l'interprétation des profils, des styles d'apprentissage comme le modèle de Kolb¹, ou encore des typologies demeurent limités. Nous ne souhaitons pas enfermer l'apprenant dans un profil, mais au contraire, lui faire découvrir toutes les stratégies d'apprentissage possible. C'est ainsi par exemple que nous parlerons davantage de « prédominance » (visuelle, auditive ou kinesthésique) plutôt que de « profil » visuel, auditif ou kinesthésique.

Les apprenants avec qui nous travaillons et qui nous permettent d'illustrer ce guide ont un faible niveau en français. Par rapport au Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL), leur niveau est compris entre un niveau souvent inférieur au DILF (Diplôme initial en langue française) et un niveau A2. Les niveaux A1.1, A1 et A2 correspondent à des phases d'apprentissage de base pour tendre vers un niveau élémentaire. Ils sont de nationalité diverses, d'âge très distincts (de 18 ans à 65 ans) et de niveaux socioprofessionnels très différents. Les groupes sont donc hétérogènes à tous les niveaux. Néanmoins, leur objectif de formation reste la passation d'un diplôme (DILF, DELF A1, A2).

¹Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning – Experience as the source of learning and development*. Englewoods Cliffs (NJ): Prentice-Hall.

Prendre conscience de la manière d'apprendre : une nécessité.

Un apprenant qui ne parle pas français n'est pas sans connaissances ni compétences. Néanmoins, le barrage de la langue limite l'échange entre l'apprenant et le formateur. Pour l'amener à réfléchir sur ses stratégies d'apprentissage, le formateur met en œuvre une démarche inductive en proposant des exercices basés sur différentes stratégies. En effet, il est important que l'apprenant prenne conscience de la diversité des stratégies d'apprentissage et de résolution de problèmes et qu'il réfléchisse à son propre fonctionnement pour apprendre à apprendre. Nous savons cependant que les stratégies d'apprentissage doivent être conscientisées pour permettre à l'apprenant de faire le bon choix lorsqu'il apprend.

Mais pour que l'apprenant comprenne l'importance des stratégies d'apprentissage, il doit également avoir conscience qu'elles sont transposables d'une matière à une autre et utilisables dans la vie de tous les jours. « Apprendre à apprendre » n'est pas travaillé de manière isolée, mais intégré aux activités proposées.

Face à des apprenants dont la métacognition est impossible, nous procédons en deux temps : un premier temps immersif de découverte des stratégies d'apprentissage et le second pour échanger sur ses pratiques et lui permettre de choisir.

La façon dont les apprenants apprennent est aussi importante que ce qu'ils apprennent. Les pratiques pédagogiques ne sont donc pas neutres. Nous ne parlerons pas seulement de stratégies d'apprentissage, mais de stratégies d'enseignement/apprentissage, les deux étant indissociables.

Du côté du formateur : des stratégies d'enseignement au service de l'apprentissage

Toutes les activités d'enseignement/apprentissage proposées en formation FLE visent un transfert immédiat des connaissances acquises dans des situations de la vie quotidienne. C'est en nous appuyant implicitement sur ce quotidien que nous réussissons à capter l'attention et la motivation des apprenants pour mettre en place différentes activités.

2.1 La motivation et la représentation culturelle de l'enseignement/apprentissage

Tout formateur doit garder à l'esprit que les enseignements/apprentissages varient d'un pays à un autre. Les besoins, les moyens, mais encore les attentes peuvent être très différents. Il est donc important de faire expliciter ou d'explicitier ces besoins, moyens et attentes.

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, une formation pour adultes en FLE regroupe des apprenants d'âges, de nationalités et de cultures différents. Avant même de se préoccuper de motivation, le formateur établit un climat de confiance entre l'apprenant et lui et entre les apprenants eux-mêmes. Beaucoup se demandent qui sera leur professeur, qui seront les autres apprenants, que vont-ils apprendre, seront-ils à la hauteur ?

Autant de questionnements qui peuvent perturber l'apprenant lors des premières séances de formation. Le formateur aura donc intérêt à atténuer ces peurs et à instaurer le climat de confiance nécessaire pour des apprentissages bénéfiques.

Certains apprenants peuvent être obligés de suivre une formation linguistique (signature d'un contrat d'accueil et d'intégration, prescription de Pôle emploi, etc.) et la motivation n'est pas toujours présente. Or nous savons qu'elle est primordiale dans tout apprentissage. Nous devons donc nous interroger pour savoir quelles sont les dispositions que l'apprenant a pour apprendre ?

On n'apprend pas dans la passivité mais en étant acteur de ses apprentissages. Spiezia³ insiste sur la nécessité d'engagement réciproque : « [On remarque] une sorte de comportement passif de la part des apprenants en ce qui concerne l'évaluation des responsabilités de l'échec dans l'apprentissage des langues étrangères. Le manque d'un « pacte d'ap-

prentissage » entre l'enseignant et les apprenants autorise l'apprenant à transférer la responsabilité de son apprentissage sur les systèmes d'enseignement. Dans une telle logique, il est très difficile d'agir sur les processus de changement des comportements. »

Lors de la définition conjointe des besoins et des objectifs de l'apprenant, des engagements doivent être pris par le formateur et l'apprenant afin d'impliquer ce dernier. Le « pacte d'apprentissage » souligne l'interactivité essentielle entre le formateur et l'apprenant, mais aussi une interactivité au service des stratégies d'enseignement.

2.2 Disposer l'apprenant à apprendre est la première tâche du formateur

Les apprenants de FLE suivent en moyenne 12 à 18 heures de formation par semaine. L'hétérogénéité des groupes oblige à renforcer l'autonomisation des apprenants. En fonction des profils de chacun, l'autonomie ne s'acquiert pas de la même manière. Pour les publics de bas et très bas niveaux scolaires, c'est plus complexe et donc plus long. Le rôle du formateur sera d'expliquer la nature et la finalité du travail réalisé avec les apprenants et demandé. Ces derniers doivent non seulement comprendre le « cours » mais en comprendre les objectifs, les réalisations et les aboutissements.

Une classe est souvent divisée en trois sous-groupes. Sur une journée de 6 h de formation, le formateur a tout intérêt à bien orchestrer la planification de ses activités, mais également à inciter l'apprenant à tendre vers une certaine autonomie. Cette « autonomie » (partielle le plus souvent !) va servir, et le formateur et l'apprenant. Afin de pouvoir se consacrer sereinement à un groupe, sans être sollicité constamment par les autres groupes, le formateur va leur apprendre à travailler seuls ou en sous-groupes et à utiliser les connaissances et compétences des autres apprenants.

D'autre part, chacun des apprenants alphabétisés doit avoir un dictionnaire bilingue afin de chercher seul le sens d'un mot, de vérifier l'exactitude d'un terme qui vient peut-être d'être expliqué difficilement par le formateur ou encore de demander comment on prononce tel mot. Par cette simple action de recherche, l'apprenant s'implique personnellement dans son apprentissage.

2.3 Le positionnement de la compétence clé « apprendre à apprendre »

Il est important de prendre connaissance de son style d'apprentissage pour soi-même mais aussi pour mieux connaître et aider son groupe d'apprenants. Pour le formateur, la connaissance des styles d'apprentissage permet d'être vigilant dans son enseignement, notamment pour diversifier les supports.

Mais au-delà de cette vigilance, il est bien plus intéressant d'amener les apprenants à prendre conscience eux-mêmes de leurs différents styles d'apprentissage pour développer leurs compétences et leur autonomie.

Le positionnement sera complété en présence du formateur pour aider à la compréhension si besoin. Tout d'abord, il va permettre à l'apprenant de se positionner face à la compétence clé « apprendre à apprendre ». Le formateur décèlera très vite s'il est sensible aux différentes stratégies d'apprentissage de manière consciente ou inconsciente. Ce positionnement est également un prétexte à la discussion pour faire savoir à l'apprenant que l'on peut apprendre de manière différente. Il permettra au formateur de le guider dans ses apprentissages et de faire des propositions pour les optimiser ou enrichir son parcours de formation.

2.4. Concrètement dans la salle de formation

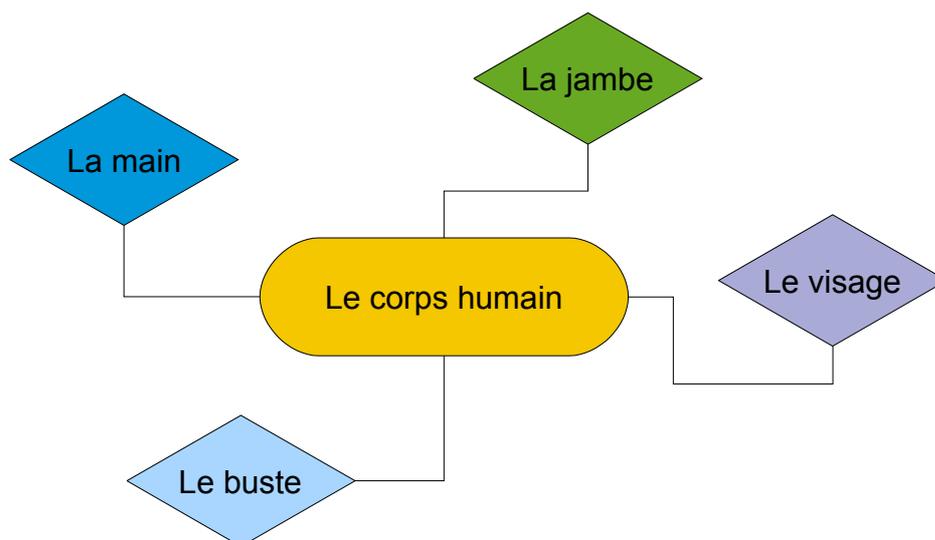
2.4.1 L'APPROCHE D'UN NOUVEAU TEXTE OU D'UNE CONVERSATION

Le formateur ne doit pas craindre de lasser ses apprenants en utilisant systématiquement la même approche d'un document nouveau. A force de répétition du questionnement « Combien de personnes parlent ? » « Où sont-elles ? », etc., l'apprenant ne sera pas totalement démuni devant la prochaine illustration. Et là encore, s'il y a une image, nous la décrivons en utilisant la même structure grammaticale à chaque fois (ex : je vois / il y a + prépositions de lieu) afin que l'apprenant prenne ses marques et qu'il puisse prendre la parole sans avoir peur. Le contenu de la description pourra être erroné mais pas la totalité de son discours.

2.4.2 PROPOSER LE COGITOSCOPE

C'est un schéma qui résume des informations. Sa présentation visuelle est essentielle pour atteindre les objectifs. En un coup d'œil, on a tout sous les yeux ! Le cogitoscope peut être utilisé pour résumer une leçon ou pour apprendre du vocabulaire.

Exemple : le vocabulaire du corps humain.



Les premiers cogitoscopes sont faits au tableau par le formateur avec l'aide des apprenants qui en réalisent ensuite seuls sur une feuille blanche dans le sens de la longueur. Ils ne sont pas forcément identiques. En fonction des connaissances de chacun, certains seront plus développés que d'autres.

Le formateur peut, lors de séances ultérieures (une fois que le processus de réalisation du cogitoscope est acquis), demander de comparer leur cogitoscope et de les compléter si besoin. C'est un travail collaboratif très enrichissant.

2.4.3 PROPOSER À L'APPRENANT DE S'AUTO-ÉVALUER

Proposer un système d'auto-évaluation sous forme de fiches avec des icônes correspondant à : « je sais » pour « acquis » – « je ne sais pas » pour « non acquis » – « je sais un peu » pour « en cours d'acquisition ».

Exemple : Première auto-évaluation pour des primo-arrivants sans aucune base en langue française.

Me présenter ou Répondre à une question pour donner :	Je sais	Je sais un peu	Je ne sais pas
Mon nom			
Mon prénom			
Ma date de naissance			
Mon âge			
Ma situation familiale			
Le prénom et l'âge de mes enfants			
Mon adresse			
Mon numéro de téléphone			

Cette fiche d'auto-évaluation est toujours présentée de la même manière afin que l'apprenant identifie rapidement le document. C'est ensuite au formateur de procéder ou non à une vérification de l'auto-évaluation. Au cours des premières semaines, il nous semble que cette auto-évaluation doit être systématiquement vérifiée par le formateur afin de bien définir ce que l'on entend par « je sais », « je sais un peu », « je ne sais pas ».

Il est également très important d'expliquer aux apprenants que les notions auxquelles sont attribuées le « je sais un

peu » ne pourront pas être exploitées et qu'il est nécessaire de les retravailler. Un travail de remédiation pourra donc être proposé par le formateur pour passer de « je sais un peu » à « je sais ».

2.4.4 LA RÈGLE DE TROIS

La récurrence de la présentation d'une règle est importante, par exemple, la règle de trois. Lorsque le formateur explique une nouvelle règle ou une idée ou un bilan, il va d'abord l'annoncer pour attirer l'attention de tous. La deuxième fois, il l'explique en donnant les outils nécessaires et les exemples pour illustrer. La troisième fois sert de récapitulatif, de conclusion.²

Voir également le « Déroulement d'une séance de formation par le CRAIE »

2.4.5 ZOOM SUR DES ACTIVITÉS POUR DÉVELOPPER L'ATTENTION

Le formateur crée et entretient un environnement favorable au maintien de l'attention, notamment en éliminant tout ce qui est susceptible de détourner l'attention de l'objectif principal recherché. En complément, Anne Ryon³ suggère de proposer des exercices de difficulté croissante, par exemple à partir de la reconstitution d'un mot, de l'observation d'un objet ordinaire, de l'observation d'un dessin, de la reconstruction d'un texte à partir d'une perception visuelle et verbale puis seulement auditive.

2.4.6 ZOOM SUR DES ACTIVITÉS POUR DÉVELOPPER LA MÉMORISATION.

Voici deux exemples d'activités :

Activités A : Le lexique de la ville.

- ▶ Le formateur remet une page de vocabulaire illustré qu'il commente, explique et lit avec les apprenants. Il laisse l'apprenant regarder l'image pendant quelques minutes.
- ▶ Ensuite, il passe une bande audio sur laquelle est enregistré le vocabulaire. Chaque apprenant suit avec attention sur sa feuille pour essayer de mémoriser le vocabulaire.
- ▶ Enfin, on cache la feuille de vocabulaire et on demande à chacun d'écrire le maximum de mots sur son cahier.
- ▶ Si la communication est impossible, on en restera là.
- ▶ Si elle est possible, le formateur entamera un « dialogue pédagogique » avec les apprenants pour savoir ce qui les a aidés à mémoriser. Est-ce l'association image-graphie ? Ou bien phonie-graphie ? Ou alors le fait de se répéter les mots à voix haute, de les copier une ou plusieurs fois ? Toutes ces stratégies d'apprentissage seront évoquées avec les apprenants afin de faire prendre conscience à chacun de la diversité des stratégies existantes pour apprendre à apprendre.

Activité B. Mémoire auditive

- ▶ A partir de la même fiche de vocabulaire illustré, le formateur demande aux apprenants de regarder bien attentivement leur fiche.
- ▶ Puis il énonce une série de mots et demande de relever ceux qui se répètent.
- ▶ Ensuite, il énonce le lexique de la fiche en omettant volontairement certains mots qu'il demande aux apprenants de retrouver.

²On trouvera sur le site de didactique professionnelle, <http://didapro.wordpress.com>, de nombreuses ressources réalisées par Henri Boudreault, en particulier sur le déroulement d'une séance de formation.

³Association Initiative et formation (<http://www.ifgm.org>) qui propose des stages et des outils pédagogiques sur le thème de l'apprentissage. Sur <http://competencescles.eu> vous trouverez une fiche des différents exercices décrits avec l'aimable autorisation d'Anne Ryon.

Du côté de l'apprenant : comment ne pas freiner ses apprentissages

3.1. Apprendre, c'est aussi oser !

Si l'apprenant n'ose pas parler, alors la communication est réduite.

Quand on a du mal à différencier des sons proches comme par exemple le [e] et le [o] il ne faut pas avoir honte et oser accentuer ce mot, exagérer sa prononciation afin de le discriminer davantage et de tendre vers une prononciation correcte.

C'est aussi ne pas se taire mais prendre la parole pour dire que l'on ne connaît pas ou que l'on ne comprend pas.

3.2. Ne pas tout vouloir savoir !

Admettre que dans un texte, on ne puisse pas tout comprendre mais que néanmoins, le sens général du texte peut être compris.

Il ne faut pas s'attacher à des détails que l'on ne maîtrise pas mais au contraire, rassembler tout ce que l'on a compris pour essayer de comprendre des mots nouveaux. Cette appréhension supprimée, on peut alors émettre des hypothèses sur des mots inconnus et peut-être, en fonction du contexte, comprendre davantage.

3.3. Savoir observer !

L'apprenant doit être acteur de son apprentissage.

Les règles de la langue française ne doivent pas être toutes explicitées par le formateur.

Exemple : le formateur distribue un tableau sur les adjectifs classés selon le genre et ajoute une liste à côté. Il demande ensuite aux apprenants de ranger les mots donnés dans le tableau et de justifier leur classement.

Apprendre le fonctionnement d'une langue ne doit pas être prioritaire dans la démarche de l'apprenant. On ne s'attarde pas sur la terminologie ou sur des analyses grammaticales à ce stade de l'apprentissage. Nous sommes bien sur du « savoir observer » !

3.4 Savoir travailler en groupe

On demande aux apprenants de travailler ensemble, en sous-groupes. Mais les connaissances, les savoir être et savoir-faire nécessaires à cet apprentissage ne sont pas « innés ». Il est souvent difficile pour un apprenant d'en aider un autre. Très souvent, il va faire à la place de l'autre. Il est donc primordial d'instaurer un apprentissage « méthodologique et méthodique » afin de développer des compétences relationnelles et comportementales.

3.5 Consigner dans une grille les stratégies d'apprentissage utilisées

Il est intéressant de proposer une fiche de stratégies hebdomadaire que l'apprenant remplit en cochant ou en expliquant, s'il le peut, sa façon de faire (sous entendu d'apprendre, de mettre en pratique, de mémoriser, etc.). Dans cette grille seront référencées les différentes situations d'apprentissage.

Si par la suite, la discussion n'est pas possible, cette grille aura tout de même une utilité, celle de faire comprendre à l'apprenant de continuer à apprendre avec certaines stratégies ou au contraire de les moduler en fonction des tâches à accomplir. Il aura peut-être envie d'en découvrir de nouvelles (le formateur devra lui en proposer une découverte directe).

Conclusion

C'est à partir de notre expérience sur le terrain que nous proposons ces pistes qui invitent le formateur et l'apprenant à mener conjointement une réflexion sur les stratégies d'enseignement/apprentissage.

En résumé, le formateur doit pouvoir diversifier son enseignement en fonction des situations d'apprentissage et de son public. Il doit également être capable de présenter et d'explicitier de nouvelles stratégies d'apprentissage, surtout à un public de bas niveau. Il doit conseiller les apprenants si le choix de la stratégie ne convient pas. Et en dernier point, il ne doit pas omettre de faire le lien entre l'apprentissage et la vie au quotidien.

L'apprenant doit avoir conscience qu'il peut utiliser ses stratégies dans tous les domaines. C'est avoir « conscience de » qui est important ici pour l'apprenant. Avoir conscience de ces stratégies d'apprentissage qui s'offrent à lui, c'est le mettre en situation d'acteur de son apprentissage et de décideur de sa réussite.

Bibliographie

Liens sur l'apprentissage (visités en décembre 2009)

<http://www.cite-sciences.fr/apprendre/francais/comment/index.htm>

Apprendre, comment ça marche ? La prestigieuse "Cité des Sciences" vous offre des activités en ligne pour mieux comprendre ce qu'est l'activité d'apprendre à travers 5 rubriques :

- ▶ Vais-je y arriver ?
- ▶ Cassez-vous la tête
- ▶ Que d'émotions
- ▶ Agitez vos neurones
- ▶ Histoire de fous
- ▶ Un temps pour tout

Un site de qualité, un passage très sympathique pour commencer à réfléchir à ce que peut signifier pour vous "apprendre à apprendre".

<http://www.uni-weimar.de/sz/franzoesisch/autoapp/strat/strat.html>

Découvrez vos stratégies d'apprentissage grâce à un test en ligne bien conçu et très intéressant.

<http://www.linguanet-europa.org/plus/fr/ways/index.htm>

Linguanet fournit des ressources pour les apprenants de langues. Vous trouverez sur cette page des réflexions d'étudiants qui vous aideront peut-être à mieux comprendre vos propres problèmes et à réfléchir à votre propre façon d'apprendre.

<http://web2.uqat.ca/profu/etudiant>

Guide de réflexion sur les stratégies d'apprentissage à l'université, pour actualiser son potentiel intellectuel. De nombreux conseils, riches et intéressants.

<http://www.arte.tv/fr/histoire-societe/mon-ecole-et-moi/613834,CmC=972546.html>

As-tu déjà fait une erreur aujourd'hui ? La confiance en soi et le sentiment d'appartenance à un groupe sont essentiels pour bien apprendre et réussir dans la société moderne. Un article de Reinhard Kahl.

<http://www.apprendre-a-apprendre.eu>

Le projet Equal. Créer une ressource en ligne pour développer les pratiques "apprendre à apprendre". Un projet européen ambitieux se concrétise : des formateurs, accompagnés par une équipe projet, composée de spécialistes en pédagogie et multimédia, innovent en réalisant un outil pour apprendre à apprendre simple et efficace.

Des méthodes pour apprendre, une série de vidéos réalisées par les Universités de Montpellier 1 et Nancy 2 pour vous aider à apprendre à apprendre à travers les thèmes suivants :

- ▶ La gestion du temps
- ▶ Des outils pour s'organiser
- ▶ Travailler en groupe
- ▶ La prise de notes et son exploitation
- ▶ S'organiser pour communiquer