

L'apprentissage expérientiel

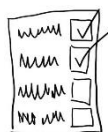
Octobre 2021

Ce que c'est...



- Une approche d'apprentissage qui place les personnes apprenantes dans des **situations authentiques**, c'est-à-dire des situations réelles ou proches de situations réelles, où des connaissances pourront être acquises, des habiletés développées et des attitudes professionnelles adoptées.
- Cette approche requiert un **engagement significatif** de la personne apprenante.
- Les situations authentiques sont variées en termes de complexité et du niveau d'intervention des personnes apprenantes. Elles peuvent prendre différentes formes :
 - jeux de rôles, simulations, laboratoires, prestations artistiques devant public, apprentissage par le service à la communauté, projets de conception, projets entrepreneuriaux, stages, etc.
- L'**expérience** vécue dans ces situations authentiques...
 - est concrète et interactive;
 - permet de mettre en pratique des compétences disciplinaires et transversales;
 - donne **droit à l'erreur**, qui est perçue comme une opportunité d'ancrer les apprentissages dans un environnement sécuritaire.

Comment ça fonctionne ?



- C'est un **processus... itératif** : la personne apprenante multiplie les expériences et construit sa compétence au fil de celles-ci.
- ... basé sur la **réflexivité** : le retour sur l'expérience vécue permet d'objectiver et d'obtenir de la rétroaction. Ce retour...
 - est intentionnel, assumé par la personne apprenante;
 - se pratique seul ou en groupe, avec ou sans une personne enseignante;
 - tient compte des caractéristiques particulières de la situation;
 - permet d'induire les apprentissages à partir d'une mise en relation avec les compétences disciplinaires recherchées;
- ... dans lequel la **personne enseignante** joue un rôle de tuteur, de facilitateur, de mentor;
- ... qui bénéficie souvent de l'**accompagnement de praticiennes ou praticiens** professionnels, experts du terrain.
- L'**évaluation** peut se faire...
 - par observation directe ou indirecte (vidéo);
 - à l'aide d'une grille critériée;
 - à l'aide d'un portfolio, journal de bord ou autre moyen par lequel la personne apprenante consigne des traces de son apprentissage;
 - à partir de points de vue complémentaires (les siens, ceux des pairs, des clients et, ou professionnels du milieu, etc.).

En quoi est-ce intéressant ?



- L'apprentissage expérientiel...
 - contribue à la motivation et à l'engagement.
 - favorise le transfert des apprentissages, l'intégration et la mobilisation des compétences en situations complexes.
 - encourage la **réflexion sur l'action**.
 - développe les habiletés cognitives de haut niveau et l'apprentissage en profondeur.
 - permet de développer des habiletés et attitudes difficiles à développer autrement (ex : empathie, communication interpersonnelle, etc.)
 - offre des opportunités qui favorisent la construction de l'**identité professionnelle**.
 - aide à développer des compétences soutenant l'apprentissage tout au long de la vie.

Qui pourrait y gagner ?



- Les **personnes apprenantes** qui...
 - deviennent plus autonomes.
 - mobilisent des compétences transférables.
 - développent leur capacité à réfléchir sur les situations professionnelles.
- Les **personnes enseignantes** qui disposent d'exemples réels (vidéos, audio, écrits, etc.) sur lesquels appuyer leurs formations plus théoriques.
- Les **programmes** qui tissent des liens plus étroits avec les milieux professionnels et augmentent leur pertinence.
- Les **employeurs** alors que les compétences acquises en formation expérientielle sont plus facilement transférables au monde du travail.

L'apprentissage expérientiel

Octobre 2021

Ce que ce n'est pas



- **Ce n'est pas...**
 - une méthode pédagogique passive.
 - un apprentissage décontextualisé.
 - un apprentissage improvisé.
 - une méthode d'apprentissage déductive où l'on applique la théorie sur le terrain.
 - l'« expérience étudiante » (activités parascolaires, échanges internationaux, installations sur le campus, etc.).
- **Ce n'est pas uniquement...**
 - de l'apprentissage hors de la salle de classe.
 - de la formation par simulations.
 - des stages ou de l'apprentissage en milieu de travail (AMT ou WIL pour *Work Integrated Learning*).

Qu'est-ce qui pose problème ?



- L'absence ou la mauvaise planification d'occasions de rétroaction, de réflexivité et d'amélioration des interventions
- Un **accompagnement trop distant ou trop directif**
- Le **manque d'authenticité** de certaines expériences
- La grande disparité des opportunités d'apprentissage et des conditions d'encadrement
- La reconnaissance inégale de la supervision d'activités expérientielles et la difficulté de recruter des personnes praticiennes sur le terrain
- La conception et l'évaluation de ces situations, parfois chronophages

À quoi faut-il faire attention ?



- Au **choix de la situation authentique** et à la **conception de l'activité expérientielle**. Ces décisions doivent tenir compte...
 - de la pertinence professionnelle,
 - du niveau de développement des apprenants,
 - d'objectifs précis, peu nombreux et bien définis,
 - d'une multiplicité de perspectives et d'interprétations possibles des expériences vécues.
- À **bien préparer les personnes apprenantes** par des consignes claires, compte tenu des niveaux d'engagement et d'autonomie attendus.
- À **prévoir assez de temps** pour tenir des **activités de rétroaction et de réflexivité** qui donnent sens aux expériences et aux apprentissages.
- À inclure de l'**évaluation formative** dans le processus d'apprentissage expérientiel.
- À la rareté ou à l'absence d'outils standards d'évaluation de la qualité des expériences d'apprentissage.

Qui pourrait y perdre ?



- **Tous**, si les situations authentiques sont trop complexes, offrent peu de réels apprentissages ou si les conditions (coûts, risques, etc.) en limitent l'accessibilité ou la sécurité.
- Les **personnes apprenantes...**
 - dont le niveau initial d'autonomie et de préparation est insuffisant pour profiter des expériences proposées.
 - qui ne sont pas accompagnées adéquatement tout au long du processus (c. à d. davantage au début, moins à mesure que les apprenants gagnent en autonomie...).
- Les **personnes enseignantes** qui perçoivent leur rôle uniquement comme celui d'experts de contenus ou de transmetteurs de connaissances.
- Certains **employeurs** qui pensent que la formation universitaire ne sert **qu'à** la préparation au monde du travail actuel.

Conception : J.S Dubé, F. Leblanc, N. Lefebvre, F. Gaulin

Sources – Conseil supérieur de l'éducation, 2019; Kolb, 1984; Legendre, 2007; Schön, 1984.