

Définir un profil d'apprentissage

De quoi s'agit-il ?

Le formateur guide l'apprenant pour qu'il se connaisse davantage et soit capable de mieux utiliser ses capacités afin d'apprendre plus facilement. Le formateur doit connaître l'apprenant et son mode de fonctionnement, notamment pour anticiper les aménagements pédagogiques. Il est conscient que les intérêts des personnes sont le résultat de leur expérience et qu'il n'existe pas de réponse toute faite.

Quels sont les problèmes ?

- ▶ Le formateur saute cette étape ou n'y accorde pas une importance suffisante.
- ▶ L'apprenant n'est pas capable de définir son mode de fonctionnement ni son profil d'apprentissage. Il rencontre des difficultés pour analyser ses expériences. Que faut-il continuer à faire parce que ça a marché et que faut-il changer ?
- ▶ L'apprenant rencontre des blocages : peur de l'échec, appréhension des résultats d'évaluation, image négative de soi, difficulté à se projeter.

Pourquoi est ce ainsi ?

- ▶ Le formateur pense que l'apprenant adulte se connaît suffisamment pour que cette étape ne soit pas nécessaire.
- ▶ Le formateur est uniquement centré sur le contenu et sur sa spécialité, il ne dispose ni de méthodes ni d'outils pour accompagner l'apprenant dans la définition de son profil.
- ▶ Le formateur lui-même ne s'est jamais posé la question de son propre profil d'apprenant.
- ▶ Chaque personne comprend, apprend et mémorise de façon différente : certains voient des images, d'autres entendent des mots, d'autres imaginent des sensations, des mouvements ou ont besoin de bouger.
- ▶ Les comportements d'un individu varient dans le temps et selon les situations auxquelles il est confronté. Ses attentes varient également en fonction de sa culture.

Elzbieta, Polonaise, suit une formation de français langue étrangère. Elle demande essentiellement des cours et des exercices de grammaire tandis que Harry, de Glasgow, refuse ce type d'activités. Pour les uns, l'analyse de la langue est essentielle alors que pour les autres l'interaction communicative prime.

- ▶ Chacun a ses propres représentations de l'enseignement et de l'apprentissage. Certains pensent qu'il faut des cours magistraux, d'autres veulent travailler seuls.

Que faire ?

- ▶ Utiliser le positionnement 2A2 *apprendre à apprendre*.
- ▶ Proposer à l'apprenant un exercice simple pour découvrir son profil d'apprentissage en insistant sur la limite de ce type d'outils. Une recherche sur internet permet d'en découvrir de nombreux.

📄 Sur <http://apprendreaapprendre.com> test des 7 profils d'apprentissage.

📄 Sur <http://apprendre-a-apprendre.eu> une adaptation du test de Kolb (fiche pédagogique n° 6).

- ▶ Proposer à l'apprenant d'écrire son histoire de vie.

📄 Sur <http://apprendre-a-apprendre.eu> fiches n° 25 (*Peur et apprentissage*) et n° 4 (*Je me souviens*).

- ▶ Possibilité d'établir son potentiel de réussite avec le test NV7 (*la passation et la restitution seront réalisées par un psychologue du travail*).

- ▶ Utiliser les ressources élaborés par le projet Equal *Apprendre à apprendre*.

📄 Sur <http://apprendre-a-apprendre.eu>, l'exercice des neuf points souligne la nécessité d'accepter le changement induit par la formation et de sortir de son cadre de référence.

- ▶ Intégrer les données dans le portefeuille de compétences⁹.

📄 Site <http://liportfolio.fr>

⁹ AUBERT J. *Le portefeuille de compétences*. Fédération des CIBC. 2001.