

Apprentissage expérientiel



- 1 Appellation en anglais
- 2 Stratégies apparentées
- 3 Type de stratégie
- 4 Type de connaissances
- 5 Description
- 6 Conditions favorisant l'apprentissage
- 7 Niveau d'expertise des apprenants
- 8 Type de guidage
- 9 Type de regroupement des apprenants
- 10 Milieu d'intervention
- 11 Conseils pratiques
- 12 Ressources informationnelles utilisées dans la fiche
 - 12.1 Bibliographie
 - 12.2 Webographie
- 13 Ressources informationnelles disponibles pour rédiger et améliorer la fiche

Sommaire

Appellation en anglais

Experiential learning

Stratégies apparentées

Apprentissage basé sur les cas
Apprentissage en équipe

Type de stratégie

Macrostratégie

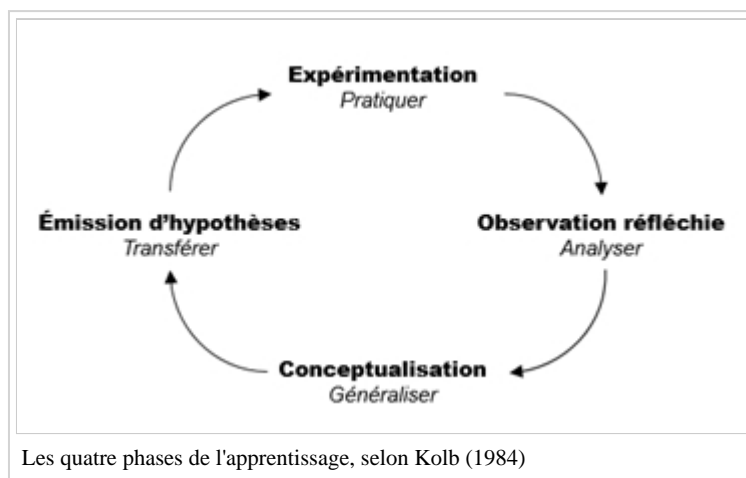
Type de connaissances

Cette stratégie implique que l'expérience proposée aux étudiants doive se rapprocher le plus possible de la réalité qu'il aura à vivre lorsqu'il sera sur le marché du travail (Mandeville, 2004), ceux-ci auront à acquérir des connaissances procédurales, conceptuelles et factuelle.

Description

C'est une stratégie dont David A. Kolb a conçu le modèle au début des années 80 en se basant sur les travaux de Dewey, Lewis et Piaget (Chartier). Cette stratégie, axée sur le processus d'apprentissage plutôt que sur les résultats, place directement les apprenants dans des situations reflétant le plus fidèlement possible la réalité afin qu'ils puissent réaliser leurs apprentissages. Ces apprenants sont pleinement impliqués dans leur processus d'apprentissage et se sentent responsables de leurs actions.

Le cycle de l'apprentissage proposé par Kolb (1984) est composé de quatre phases : l'expérimentation concrète, l'observation réfléchie, la conceptualisation et l'émission d'hypothèses. Chacune de ces phases correspond à une manière distincte d'utiliser son expérience. Kolb (1984) considère qu'un apprentissage est complet seulement lorsque ces quatre phases sont vécues.



Structure du processus d'apprentissage

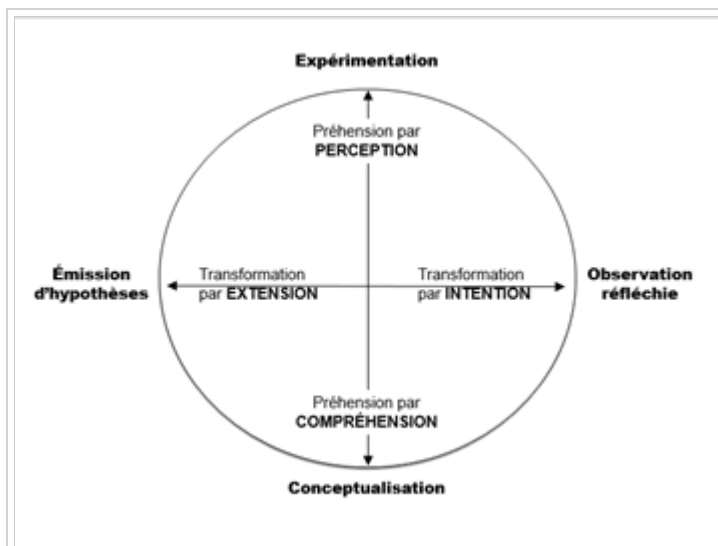
Selon David Kolb (1984), le cycle d'apprentissage correspond à quatre processus d'apprentissage particuliers. C'est l'utilisation de ces quatre processus d'apprentissage qui permet à l'étudiant de compléter l'acquisition de ses connaissances. Le processus d'apprentissage se décompose en deux dimensions : la préhension et la transformation des connaissances qui se divisent elles aussi en deux modes distincts.

La première dimension, la préhension, qui représente la façon dont l'expérience est captée par l'étudiant, comprend deux modes dialectiquement opposés : la perception et la compréhension. La perception réfère au côté réaliste de l'expérience : un objet que l'étudiant peut voir, un son qui peut être entendu, tandis que la compréhension fait référence aux sentiments, au ressenti de l'étudiant. La dimension préhension touche les étapes de l'expérience concrète et de la conceptualisation du cycle de l'apprentissage expérientiel.

La dimension transformation consiste en la manière utilisée par l'étudiant pour transformer ce qu'il a capté lors de l'expérience concrète en connaissance. Cette dimension comprend, elle aussi, deux modes dialectiquement opposés : l'intension et l'extension. Le mode Intension est associé aux réflexions intérieures de l'étudiant à propos de son expérience et le mode Extension reflète plutôt la relation que l'apprenant a avec le monde extérieur. Cette dimension est étroitement associée aux étapes de l'observation réfléchie et de l'expérimentation du modèle de l'apprentissage expérientiel.

Tout au long de son apprentissage, l'étudiant passe d'un mode à l'autre en alternance. Les deux modes sont de valeurs égales dans l'apprentissage, aucun n'a plus de valeur qu'un autre.

Toujours selon Kolb (1984), la connaissance résulte de la combinaison de la captation de l'expérience et de sa transformation. Et, comme il y a deux modes différents de préhension et de transformation, il en résulte quatre formes élémentaires de connaissances : perception, intention, compréhension et extension.



Les quatre modes élémentaires de connaissance, selon Kolb (1984)

l'apprentissage expérientiel.

- L'apprentissage c'est le processus de création de connaissance.
- L'apprentissage doit être considéré comme un processus continu basé sur l'expérience et non comme un résultat à atteindre.
- L'objectif de l'enseignement est de stimuler la recherche et de raffiner le processus de captation de connaissances, et non de mémoriser une tonne de connaissances.
- Le processus d'apprentissage demande la résolution de conflits de deux modes opposés d'adaptation au monde : l'expérience concrète/l'abstrait, l'intériorité/l'extériorité.
- Apprendre, n'est pas du ressort d'une seule spécialisation du royaume des fonctions de cognition et de perception. Apprendre, demande la participation de tout le corps : réflexion, sensation, perception et comportement.
- L'apprentissage est le processus d'adaptation majeur de l'humain.
- L'apprentissage demande des interactions entre les personnes et l'environnement.

Niveau d'expertise des apprenants

La formation utilisant la stratégie expérientielle s'adresse à tous les niveaux d'expertise. Lors de la planification de l'expérience à faire vivre par les étudiants, le formateur devra tenir compte de leur niveau d'expertise. L'expérience sera plus simple pour un débutant et augmentera en difficulté tout au long de la formation. Un apparentant expert verra, lui aussi, une progression dans la difficulté du problème à résoudre, mais le point de départ sera plus compliqué que pour un débutant.

Type de guidage

La phase expérimentation, doit être vécue avec un minimum de guidage pour laisser l'étudiant vivre pleinement son expérience.

Cependant, les étapes de l'observation réfléchie, de la conceptualisation et l'émission d'hypothèse peuvent être supportées par des outils fournis pour par l'enseignant pour aider l'étudiant dans sa démarche. Aussi, l'enseignant peut très bien agir comme guide pour aider les étudiants à compléter ces phases.

Type de regroupement des apprenants

Un seul étudiant peut vivre une expérience, mais celle-ci sera plus riche si elle est vécue par plusieurs participants.

Milieu d'intervention

Dans un milieu se rapprochant le plus possible d'une situation réelle signifiante pour l'étudiant.

Conseils pratiques

Enseigner en utilisant l'approche expérientielle n'est pas nécessairement gage de succès. Encore faut-il que les expériences proposées soient des expériences de qualité. Mandeville (2004) liste sept éléments clés qui peuvent contribuer à la réussite d'une expérience.

Clé 1 – Continuité transactionnelle de l'expérience

Le professeur doit s'assurer que l'expérience actuelle utilise les connaissances issues des expériences passées pour en créer de nouvelles utilisables dans de nouvelles occasions. L'expérience proposée doit se rapprocher le plus possible de la réalité que l'étudiant aura à vivre lorsqu'il sera sur le marché du travail. Elle doit être intégrée à la vie

de l'étudiant afin que celui-ci puisse utiliser ses connaissances pour la vivre et que les connaissances qu'il va acquérir lors de l'expérience puissent lui être utiles. Il faut éviter de faire d'une expérience, un moment unique qui n'est pas en lien avec les autres activités de la vie de l'étudiant. Le professeur doit aussi s'assurer que les expériences proposées soient de plus en plus difficiles pour permettre à l'étudiant d'évoluer. Les expériences doivent être envisagées comme des processus à long terme. Il semble que la durée de l'intervention est directement reliée à l'importance que celle-ci revêt pour l'étudiant.

Clé 2 – Signifiante de l'expérience

La signifiante implique que l'étudiant doit considérer que l'expérience qu'il vit a une importance pour lui, lorsque le défi offert est assez important pour lui permettre d'évoluer. Dans le cadre d'une activité de formation, le besoin est souvent le désir de réussir un cours, d'obtenir un diplôme. Différents styles d'apprentissage suggèrent différents degrés de désir de vivre des expériences. Pour une expérience réussie, il faut que la personne manifeste une tendance naturelle à vouloir apprendre par l'expérience. L'expérience proposée doit permettre à l'étudiant de se dépasser. Le défi doit être bien dosé afin de ne pas démotiver l'étudiant, par défi trop facile, ou le décourager par un défi qui pourrait lui sembler insurmontable. La nouveauté permet de faire vivre à l'étudiant des situations inusitées et lui permet d'évoluer.

Clé no 3 – Engagement de la personne

C'est la clé sur laquelle l'étudiant a le plus de pouvoir, c'est à lui qu'appartient de décider s'il veut participer pleinement à l'expérience. L'engagement et la signifiante sont directement proportionnels quand un étudiant vit une expérience. L'étudiant doit s'investir dans l'expérience et y vivre des émotions vives, positives ou négatives. Plus les émotions seront intenses, plus l'expérience sera marquante.

Clé no 4 – Autoréflexion

C'est le moment où l'étudiant prend du recul sur l'expérience qu'il vient de vivre afin d'en faire une analyse. Cette clé est en lien direct avec la phase observation réfléchie du cycle d'apprentissage de Kolb.

Clé no 5 – Reconnaissance de l'accomplissement

Il est primordial que les expériences vécues par l'étudiant lui permettent de vivre des réussites personnelles. L'aboutissement de la démarche doit être jugé positivement par lui-même (autoreconnaissance) et par son entourage.

Clé no 6 – Actualisation de la personne

Lors des diverses expériences vécues, l'étudiant est amené à mieux se connaître et à découvrir son potentiel. En se connaissant mieux, l'étudiant a plus confiance en lui, s'affirme et est plus conscient de ses limites personnelles.

Clé no 7 – Développement des métacompétences

La métacompétence c'est la capacité de l'étudiant de développer une méthode pour utiliser les expériences vécues qui lui permet de mieux comprendre ce qui se passe dans sa vie. En gros, c'est apprendre comment apprendre.

Ressources informationnelles utilisées dans la fiche

Ici figurent toutes les ressources informationnelles qui ont été lues et utilisées par les contributeurs successifs pour rédiger la fiche. Ces ressources ont été puisées dans celles qui ont été pré-déterminées ci-dessous, dans la section : Ressources informationnelles disponibles. Toutefois, chaque contributeur peut choisir d'utiliser d'autres ressources, du moment qu'elles sont pertinentes pour la thématique traitées, crédibles et présentent un contenu de qualité. Les références utilisées doivent être placées dans la bonne section : soit dans la bibliographie (articles, livres, chapitres)

soit dans la webographie (ressources électroniques diverses, cependant les articles des revues électroniques ou des chapitres publiés en ligne doivent être placés dans la bibliographie).

Bibliographie

PChartier, S. (s.d.). L'apprentissage expérientiel : L'expérience comme source d'apprentissage et de développement. Récupéré sur

[http://bachattack.free.fr/DUERMG_Creteil_site_annexe/Autres_ressources_en_enseignement_de_la_medecine_generale_files/L%E2%](http://bachattack.free.fr/DUERMG_Creteil_site_annexe/Autres_ressources_en_enseignement_de_la_medecine_generale_files/L%E2%80%A2)

Côté, R. L. (1998). Apprendre, formation expérientielle stratégique. Sainte-Foy, Québec: Presses de l'Université du Québec.

Kolb, D. A. (1984). Experiential learning. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Mandeville, L. (2004). Apprendre autrement, Pourquoi et comment. Sainte-Foy, Québec: Presses de l'Université du Québec.

Webographie

Ressources informationnelles disponibles pour rédiger et améliorer la fiche