

APPRENDRE POUR TRANSMETTRE

À L'ABORDAGE 
DE L'APPRENTISSAGE

GUIDE DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION
À l'usage des animateurs et animatrices, salariés et bénévoles

Projet: J'apprends, ABC-123
Programme de développement des centres d'apprentissage
Matériel didactique



Comquat inc.
Organisme populaire en alphabétisation
Comté de Vaudreuil-Soulanges
Hiver 2000

APPRENDRE POUR TRANSMETTRE



**À L'ABORDAGE
DE L'APPRENTISSAGE**

GUIDE DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION
À l'usage des animateurs et animatrices, salariés et bénévoles

Projet: J'apprends, ABC-123
Programme de développement des centres d'apprentissage
Matériel didactique



Comquat inc.
Organisme populaire en alphabétisation
Comté de Vaudreuil-Soulanges
Hiver 2000

Tous droits réservés
© 2000 - Comquat inc.
Dépôt légal : 1er trimestre 2000
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 2-9804772-5-7

Ce guide a été conçu pour Comquat inc. dans le cadre d'un projet IFPCA-DFGA 1998-1999 : «J'apprends à intervenir en alphabétisation» afin d'assurer une permanence des activités et des interventions des animateurs et animatrices, qu'ils soient salariés ou bénévoles, compte tenu de leur mobilité naturelle dans un environnement communautaire rural et semi-urbain. Cet outil pédagogique a pour but de les initier au vocabulaire et aux principes de base de la formation des adultes afin de les sensibiliser à la complexité de l'apprentissage pour la clientèle visée par notre organisme et de les soutenir dans leurs interventions.

Ce projet a aussi permis à Comquat, à l'automne 1999, d'offrir à son équipe dix ateliers de formation sur l'efficacité cognitive (méthode d'actualisation du potentiel intellectuel (API), donnés par monsieur Jean Lemay, animateur au centre DÉBAT (développement de l'éducation de base au travail), dans le cadre d'un projet subventionné par le Secrétariat national d'alphabétisation à Ottawa pour l'Unité de recherche en éducation cognitive (UREC) de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT). Ces ateliers sont inclus en filigrane dans le présent document puisqu'ils répondent aux objectifs énoncés : rassurer les animateurs et animatrices sur la qualité de leurs interventions et soutenir le sentiment de la tâche bien accomplie, assurer la maîtrise et la pertinence de la formation et développer des capacités d'intervention pédagogique.

Bien que la création de ce document ait demandé une recherche sérieuse, soucieuse d'englober le maximum d'informations concernant un domaine aussi vaste que celui de l'éducation des adultes, il n'a pas la prétention d'être un outil de référence exhaustif mais plutôt une amorce honnête, un démarreur, un outil de prise de conscience de ce à quoi s'engage un animateur ou une animatrice bénévole ou salarié dans un organisme populaire d'alphabétisation.

Ken Landry
Directeur général
Comquat inc.

Claire Saulnier, M.Éd. Andragogie
Conceptrice et rédactrice

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	7
1. ABORDONS L'APPRENTISSAGE	9
1.1 Abordons l'apprentissage en alphabétisation	15
2. ABORDONS LA MOTIVATION	17
☐ Qu'est-ce qui oriente la motivation ?	19
☐ Les facteurs de la motivation	21
2.1 Abordons la motivation en alphabétisation	26
3. ABORDONS L'INTELLIGENCE	33
3.1 Abordons l'intelligence en alphabétisation	42
4. ABORDONS LE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE	45
4.1 Abordons le processus d'apprentissage en alphabétisation	53
5. ABORDONS LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE	57
5.1 Abordons la stratégie d'apprentissage en alphabétisation	73
6. ABORDONS LA RELATION D'AIDE	75
7. ABORDONS LE RITUEL D'APPRENTISSAGE	81
7.1 Abordons le rituel d'apprentissage en alphabétisation	86
8. DES ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE	91
CONCLUSION	105
BIBLIOGRAPHIE	109
Pour le plaisir	112
ANNEXE 1	115
ANNEXE 2	118

AVANT-PROPOS

Lorsqu'une personne analphabète approche un organisme communautaire en alphabétisation elle commence une aventure, périlleuse et troublante comme toutes les aventures. Sa quête de sens l'a conduite vers vous. Il s'agit d'une aventure dont le héros, la personne analphabète, est l'initiateur de sa formation et c'est de cette recherche de sens que naîtra son engagement à poursuivre ses apprentissages tout au long de sa vie.

Faite de recherche d'identité et d'épreuves, cette quête de sens conduit la personne analphabète tout droit vers ses propres limites si son engagement dans l'aventure n'est pas supporté par un regard bienveillant, par le bon vent qui permet sa participation totale et entière à la réalisation de son rêve.

Pour l'analphabète, les outils de sa conquête sont : l'engagement, la participation, l'audace, le désir de partir en territoire inconnu, le désir de faire l'effort et de prendre des risques et d'en anticiper les avantages.

Tout ceci ne peut être possible qu'avec l'aide et le soutien d'une personne qui fait office de médiateur, de guide, d'accompagnateur. Les personnes qui s'impliquent dans un organisme communautaire en alphabétisation sont les phares de l'aventure : elles stimulent les apprentissages, elles éclairent et diffusent de l'information, elles créent des conditions favorables à l'ancrage des apprentissages, elles redonnent à la personne analphabète la confiance nécessaire en sa capacité d'apprendre.

Dans tout bon récit d'aventure apparaît un personnage qui ne sait rien, qui admet ne rien savoir, mais qui en sait assez pour soumettre au héros une piste de solution puis le laisse repartir réénergisé vers sa quête. Tel est le rôle des alphabétiseurs.



1

ABORDONS L'APPRENTISSAGE



1 L'APPRENTISSAGE

☐ APPRENDRE APPARTIENT AU VIVANT

Apprendre c'est une activité intellectuelle et physique qui engage l'être.

☐ APPRENDRE C'EST :

Communiquer ⇨ aller vers l'autre ⇨ s'ouvrir ⇨ établir un lien ⇨ explorer
S'enrichir ⇨ absorber ⇨ faire fructifier ⇨ tester ses limites
S'investir ⇨ donner un sens ⇨ se connaître

Apprendre est un acte ⇨ une action.

Il s'agit d'une projection ⇨ un désir

D'une conquête ⇨ de nouveaux horizons

☐ APPRENDRE EST UNE ACTIVITÉ DYNAMIQUE

UN MOUVEMENT

qui peut être gracieux	jouissif	spontané	léger	agréable	ardu
mais qui exige	volonté	attention	et	effort	

☐ LA CAPACITÉ D'APPRENDRE DEMEURE CONSTANTE AU COURS DE TOUTE LA VIE.

Ce sont les contraintes de celle-ci qui, petit à petit, tout naturellement et tout graduellement, nous entraînent à reconsidérer notre environnement, à le modifier, à développer des stratégies compensatoires, dont la soif d'apprendre et de s'informer.

☐ APPRENDRE EXIGE LE CHANGEMENT



Apprendre c'est : prendre de l'autre et amener vers soi.

1 L'APPRENTISSAGE

Apprendre c'est : l'acquisition (pas nécessairement son utilisation) d'un savoir nouveau (compétences, habiletés) qui résulte d'un échange (une transaction, un mouvement) avec le réel (ma convoitise)

Apprendre c'est donc : aller vers une volonté de transformation de nos idées, de nos valeurs, de nos attitudes, de nos stratégies.



LES GRANDS PRINCIPES DE L'APPRENTISSAGE :

Intériorité

L'apprentissage est une expérience qui se produit à l'intérieur de la personne qui apprend et qui est stimulée par elle. L'apprentissage est un phénomène qui se situe dans l'univers particulier de la personne qui apprend. De ce fait, le processus d'apprentissage, sa dynamique, est dirigé par celui qui apprend avec l'assistance d'un médiateur.

Rappelons que les personnes apprennent ce qu'elles veulent apprendre, voient ce qu'elles veulent voir et entendent ce qu'elles veulent entendre.

Curiosité

L'apprentissage c'est la découverte d'un sens et de l'application d'une idée. Apprendre c'est découvrir ce qui est important et significatif.

Expérimentation

L'apprentissage est une conséquence de l'expérience. Tout nouvel apprentissage doit être expérimenté.

1 L'APPRENTISSAGE

Participation

L'apprentissage est un processus de collaboration, de coopération. *«Deux têtes valent mieux qu'une»*. La collaboration entraîne des initiatives, des expériences et l'émergence de compétences.

Les personnes apprennent à formuler des objectifs, à planifier, à travailler en équipe et à résoudre les difficultés de manière constructive.

Cheminement

L'apprentissage est un processus évolutif qui requiert du temps, de la patience et dont les étapes de mûrissement sont : la confrontation, l'acceptation, le respect, le droit à l'erreur, la découverte de soi, la collaboration et la coopération, l'ambiguïté, l'autoévaluation, l'engagement et la confiance en soi.

Mutation

L'apprentissage est une mue douloureuse qui suppose l'abandon de vieilles et confortables habitudes de croire, de penser, d'évaluer. La *«vieille pantoufle»*.

Les savoirs

La première ressource de l'apprentissage, la plus riche d'expériences, d'idées, de sentiments, d'attitudes et de solutions : *c'est la personne qui apprend.*

Les émotions

L'apprentissage est émotionnel et intellectuel, l'apprentissage subit l'influence de l'état global de la personne. De ce fait, il nous faut placer la personne au-dessus des objectifs d'apprentissage visés afin de créer des conditions optimales pour atteindre les buts recherchés.

1 L'APPRENTISSAGE

Les méthodes

Chacun aborde l'apprentissage à sa manière. Chacun a sa méthode pour résoudre des problèmes et acquérir des savoirs. Certaines sont particulièrement efficaces, d'autres demandent à être revisitées : l'important c'est d'aider les personnes à se connaître, à définir et à s'expliquer à eux-mêmes leurs façons d'aborder les questions qui leur semblent importantes.

Par exemple, les ateliers d'actualisation du potentiel intellectuel (API) proposent une méthode de reconnaissance des stratégies intellectuelles (cognitives) employées par la personne par le biais d'expérimentation et d'entraînement explicite et systématique.

❑ APPRENDRE C'EST ACCEPTER D'ÊTRE DÉRANGÉ !

APPRENDRE C'EST UN ENGAGEMENT !

1.1 ABORDONS L'APPRENTISSAGE EN ALPHABÉTISATION

«Dans l'acquisition de la connaissance, ce n'est pas seulement d'effort qu'il s'agit, mais d'arrachement, d'autant plus douloureux qu'il peut signifier l'acquisition de la culture de l'autre.»

Michel Cornaton 1979

Cette citation ne nous sensibilise-t-elle pas à reconnaître le grand écart que doit combler la personne analphabète, puisqu'elle doit acquérir en même temps les savoirs de base et la dynamique d'apprentissage prescrite par la norme sociale.

Nous, comme animateur ou animatrice, avons intégré la norme, ses valeurs, ses aspirations, de manière consciente ou inconsciente. Nous représentons ce que la société attend de nous et nous transportons ce bagage dans nos interventions. Soyons attentifs à ne pas blesser, à ne pas faire de propagande sociale. Soyons attentif à la quête de l'apprenant ou de l'apprenante et présentons-lui peu à peu des apprentissages significatifs, des perspectives nouvelles et ouvertes sur le monde.

C'est souvent pour éviter l'encadrement rigide, l'enrôlement, les jugements préconçus que la personne analphabète s'adresse à un organisme communautaire de préférence à un établissement scolaire. Elle sait que dans un organisme communautaire elle ira à son rythme, sans embrigadement, et sera comprise dans sa quête.

Les personnes analphabètes ne sont pas différentes des autres adultes qui désirent entreprendre un apprentissage.

Pour tous et chacun :

APPRENDRE est une *TÂCHE* parmi d'autres

APPRENDRE est une *TÂCHE* qui demande du *TEMPS*

APPRENDRE est une *TÂCHE* entreprise dans un sentiment d'*URGENCE* :
combler rapidement un vide ressenti.

1 L'APPRENTISSAGE

Le sentiment d'urgence chez la personne analphabète s'explique par :

- la multitude des préjugés qui l'entourent et la paralysent,
- la peur d'être découverte,
- la discrimination sociale, son exclusion de la sphère du travail,
- un grand désarroi devant la quantité de messages écrits de notre société,
- la valorisation que notre société fait de la communication écrite,
- son manque d'emprise sur son environnement et sur sa vie,
- sa dépendance aux autres pour fonctionner socialement,
- son manque d'information et de ressources pour fonctionner dans un état de droit.

Malgré ce sentiment d'urgence des plus justifiés, l'apprentissage pour la personne analphabète répondra comme pour nous tous à l'équation suivante :

$$\boxed{\text{le temps que j'ai à ma disposition}} + \boxed{\text{le temps requis pour acquérir ce dont j'ai besoin}} \\ = \boxed{\text{mon niveau d'implication}}$$

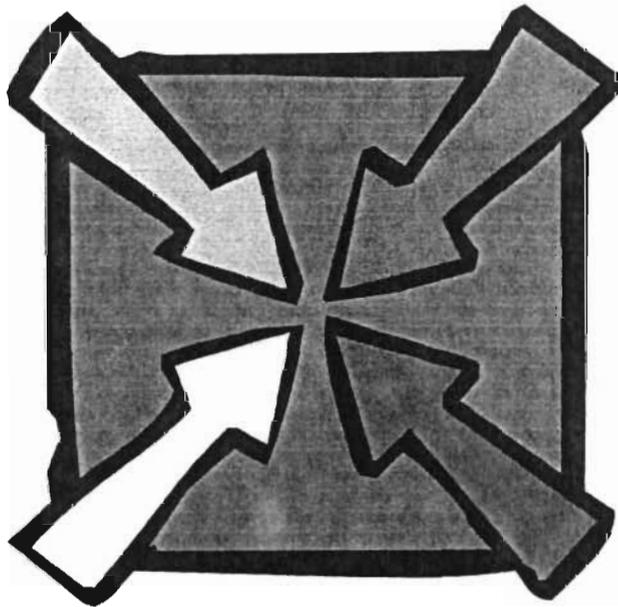
Il faudra beaucoup, beaucoup plus, pour que l'apprentissage devienne une priorité.

Il faudra une motivation.



2

ABORDONS LA MOTIVATION



❑ La MOTIVATION est le MOTEUR de l'apprentissage.

❑ La MOTIVATION c'est ce qui fait AGIR.

Il s'agit d'une provocation, de la pulsion de se mettre en mouvement, de s'activer

Tout comme l'apprentissage, la motivation fait partie intégrante de nos vies. Et comme pour l'apprentissage, diverses façons de l'aborder ont été développées au fil des théories psychologiques, pédagogiques et psychopédagogiques. Chacune d'entre elles tente de définir la nature des comportements humains dans la relation que ceux-ci entretiennent avec leur environnement et dans leur manière d'y réagir, comme de le percevoir et de l'appréhender (la motivation).

La motivation c'est L'ÉNERGIE toujours renouvelée que procure le désir, le plaisir de poursuivre sa quête jusqu'à l'aboutissement de l'aventure.

La motivation ce sont les FACTEURS DYNAMISANTS qui stimulent mon action.

❑ QU'EST-CE QUI ORIENTE LA MOTIVATION ?

À certains moments, la motivation est soutenue par un but visé, un objectif clair, identifié, un problème à résoudre (ex : apprendre à lire une circulaire). À d'autres, la motivation sera liée à une activité, une situation, (ex : assister à la lecture d'un conte). Et quelquefois, la motivation répondra tout simplement à un désir de savoirs, d'en connaître un peu plus, de répondre à un questionnement (ex : assister à une formation sur la conception d'un budget familial).

Selon le but visé la motivation sera influencée par le désir de connaissance, le désir de partager avec d'autres, de participer à la société ou à sa communauté, de répondre ou de satisfaire à un intérêt personnel.

2 LA MOTIVATION

NOTEZ BIEN :

Compte tenu de l'orientation cognitive présente dans les ateliers d'actualisation du potentiel intellectuel (API) et incluse dans le présent document, ainsi que dans la plupart des interventions institutionnelles au Québec actuellement (ex : les compétences transversales, apprendre à apprendre, résolution de problème), nous choisissons de vous présenter, on ne peut plus brièvement, la théorie de la motivation sous cet angle.

Pour les sciences cognitives (psychologie, linguistique, neurobiologie, logique, informatique), le corps et la pensée se stimulent et agissent de concert, en interaction avec l'environnement. Ainsi le comportement humain est influencé par tous les processus internes appartenant à l'acquisition de connaissance (l'intelligence) c'est-à-dire : l'information, la mémoire, la pensée, la créativité, le raisonnement, l'analyse et l'évaluation d'une situation, l'anticipation des résultats, etc.

Pour les sciences cognitives, la question est de savoir : comment et dans quelles conditions le comportement humain est-il affecté par les divers processus de l'intelligence ?

Pour les sciences cognitives, la motivation c'est :

d'avoir un but et de tout mettre en oeuvre pour l'atteindre. C'est le désir d'agir sur son environnement, de le modeler, bref de prendre les rênes de sa destinée. D'où, en ce qui concerne l'apprentissage, l'utilisation d'une terminologie de la responsabilité, de l'autonomie, de la participation, de la connaissance de soi et autres.

Pour les sciences cognitives :

la motivation découle d'un désir personnel de transformation, d'actualisation de son potentiel intellectuel, de réorganisation de ses connaissances, de stimulations et de régulations des capacités intellectuelles comme la collecte d'information, l'interprétation, la compréhension, l'attention, la perception, la rétention, la résolution.

Bref, pour les sciences cognitives :

l'être humain s'investit pleinement et entièrement dans son désir d'apprendre ; donc, l'apprentissage est teinté d'affect. Ce désir (la motivation) sera tributaire des émotions et des sensations, de la recherche d'harmonie, de la capacité à négocier des conflits, de la prise de risque, de l'estime de soi, des valeurs culturelles intégrées, etc.

□ LES FACTEURS DE LA MOTIVATION

Pour comprendre et agir sur l'apprentissage, il nous faut reconnaître les facteurs de motivation et la manière dont ils se véhiculent.

On dira d'une personne qu'elle est motivée (automotivée) lorsqu'elle :

- fait preuve d'ouverture et d'esprit de découverte devant l'inconnu;
- croit en sa capacité d'apprendre;
- est assez confiante pour dépasser les doutes qui l'assaillent;
- sait que sa quête est juste.

Les êtres humains considèrent un apprentissage comme important, pour lequel ils s'investiront, lorsqu'il :

- ▶ leur est utile et nécessaire
- ▶ leur confère du pouvoir
- ▶ leur promet et leur offre du plaisir
- ▶ leur autorise un changement
- ▶ leur ouvre de nouveaux horizons

Nous sommes donc ouverts et motivés à apprendre si nous rencontrons et soutenons un ou plusieurs de ces désirs de transformation.



2 LA MOTIVATION

LES CONDITIONS ESSENTIELLES QUI FAVORISENT LA MOTIVATION, DONC L'APPRENTISSAGE :

1. La participation de la personne

L'apprentissage prend de la valeur aux yeux de l'apprenant et de l'apprenante s'il en est une partie prenante, s'il participe aux savoirs, s'il y est engagé, s'il est lui-même employé comme ressource, comme collaborateur, avec l'animateur ou l'animatrice et les autres apprenants et apprenantes.

2. La découverte

L'apprentissage prend son sens et sa force lorsque l'animateur ou l'animatrice crée l'espace pour que l'aventure se poursuive. Il s'agit d'instaurer un espace de liberté, de prise de parole sans contrainte, d'expression des buts et des désirs et d'en faire découvrir tous les sens.

3. Le partage de la responsabilité

L'apprentissage atteint son but lorsque la personne reconnaît sa nécessaire participation pour apprendre. Il est nécessaire que la personne reconnaisse que ce qui doit être appris ne leur est ni extérieur, ni étranger, ni impossible.

4. La prise de parole et de risque

L'apprentissage atteint son but si la personne, durant son cheminement, peut exprimer sa dissidence, sa divergence, prendre des risques et moduler son apprentissage.

5. Le droit à l'erreur

L'apprentissage atteint ses buts lorsque l'on reconnaît à l'aventurier la possibilité de commettre des erreurs, de les explorer, de les reconnaître et de les corriger

6. Le doute

L'apprentissage atteint son but si tous ceux qui y participent admettent d'emblée le déséquilibre, l'ambiguïté et l'incohérence comme faisant partie du cheminement afin de permettre au temps de faire son travail et d'assurer l'émergence de diverses solutions.

7. L'autoévaluation

L'apprentissage atteint son but lorsque l'apprenant ou l'apprenante participe à l'appréciation de ses apprentissages et mesure concrètement le progrès qu'il a parcouru. Il est important que l'apprenant ou l'apprenante puisse examiner de manière réaliste son cheminement, analyser son parcours et apprécier son progrès et son apprentissage.

8. L'ouverture

L'apprentissage atteint son but lorsque l'apprenant ou l'apprenante se sent encouragé à être pleinement lui-même, sans dissimulation et faux-fuyant par peur d'être couvert de ridicule. L'engagement des personnes s'effectue plus librement lorsque leur intégrité n'est pas menacée et lorsqu'elles se sentent en interaction avec l'environnement d'apprentissage.

9. La confiance en soi, l'estime de soi

L'apprentissage atteint son but lorsque l'apprenant ou l'apprenante est invité à mettre sa confiance dans ses capacités, ses objectifs et buts d'apprentissage plutôt que de se déposer entièrement entre les mains de l'animateur ou l'animatrice. La dépendance à l'autre ne permet pas l'intégration des apprentissages et leurs utilisations. On apprend lorsque l'on se considère soi-même comme une ressource d'apprentissage.

2 LA MOTIVATION

10. Le respect, l'attention

L'apprentissage atteint son but lorsque l'apprenant ou l'apprenante sent que l'on s'intéresse à sa personne, que l'on se soucie de son mieux-être et du déroulement de ses apprentissages. En fait, que l'animateur ou l'animatrice est engagé aussi dans le processus d'apprentissage et qu'il en assure la sécurité. Une atmosphère sereine permet aux confrontations et divergences de s'exprimer sans heurts et de faire partie des apprentissages.

11. L'acceptation

L'apprentissage atteint son but lorsque l'apprenant ou l'apprenante se sent accepté. Nous assistons à un phénomène de résistance (résistance au changement) d'autant plus puissant si nous essayons de changer totalement et brusquement la personne. Rappelons que l'apprentissage n'est pas une révolution mais une transformation lente et permanente, qu'il s'agit d'un cheminement, d'un processus qui ne s'effectue pas en un tournemain.

12. La confrontation

L'apprentissage atteint son but lorsque l'apprenant ou l'apprenante peut confronter ses apprentissages à d'autres pour effectuer une synthèse et une intégration. La confrontation favorise les apprentissages ; on peut être confronté à soi (ce que je crois savoir, ce que je sais), à d'autres personnes (débat, échange, examen, etc.) et à d'autres apprentissages (diverses sources d'information), ce qui contribue au développement de nos aptitudes à faire des choix, exige une autoévaluation et renforce notre confiance en soi et notre estime de nous-mêmes.

La motivation repose sur la connaissance que la personne a de ses besoins et sur l'espérance qu'elle a de les combler.

La motivation repose surtout sur l'idée que l'on entretient (l'image) de ce que l'on veut obtenir et les possibilités de sa réussite.

C'est pourquoi, afin de soutenir la motivation, il faut associer aux activités la personne en demande de formation durant tout le déroulement de son apprentissage.

2 LA MOTIVATION

Mais attention, la motivation est aussi sujette à certains pièges.

Les êtres humains ont une tendance naturelle à protéger leur image d'eux-mêmes. S'ils se sentent menacés dans l'évaluation qu'ils ont faite de leur désir et s'ils y attachent de l'importance, ils développeront des mécanismes de retrait, de défense, de protection. De ce fait, nous sommes tous portés à accepter des expériences éducatives qui nous permettent d'enrichir notre image de nous-mêmes, notre perception de notre idéal et écartons vivement ce qui pourrait ternir et menacer notre image et éclairer nos faiblesses.

SOYONS ATTENTIFS !

2 LA MOTIVATION

2.1 ABORDONS LA MOTIVATION EN ALPHABÉTISATION

Nous l'avons vu, la motivation est essentielle à l'apprentissage.

C'est la CLÉ du succès des apprentissages
C'est la CLÉ de l'action

En alphabétisation, il s'agit d'un des nombreux défis à relever.

DONNONS-NOUS-EN LES MOYENS.

D'abord, on reconnaît que le soutien à la motivation est d'une importance capitale.

Et qu'il nous faut faire éclore, aider à nommer, aider à prendre la parole et prendre acte de la ou des motivations en présence

On reconnaît aussi (c'est là le plus difficile) que comme animateur ou animatrice :

- je ne suis pas responsable de la motivation de la personne en demande d'apprentissage. tout au plus,
- j'en suis un élément parmi d'autres simplement à cause de la relation humaine que je développe avec elle.

En fait, l'approche cognitive de la motivation et de l'apprentissage, nous invite à effectuer un changement d'attitude, un nouveau partage de la responsabilité face à l'apprentissage. L'apprenant est invité, lors de la prise de contact avec l'organisme communautaire, à clarifier ses besoins, ses objectifs, son désir d'apprentissage. De ce fait, l'animateur ou l'animatrice est engagé dans de nouvelles avenues, celles de soutenir le besoin exprimé, d'aider l'apprenant à ne pas le perdre de vue et surtout de le guider à apprendre à apprendre, c'est-à-dire à percevoir l'apprentissage comme un moyen de se développer tout au long de la vie et non comme une finalité.

2 LA MOTIVATION

Il ne s'agit plus de :

*JE VAIS VOUS
MONTRER*

mais de :

*COMMENT ALLONS-NOUS APPRENDRE ENSEMBLE et RÉSOUDRE CETTE
DIFFICULTÉ*

Notre rapport à la personne analphabète, la relation que l'on entretient doit, comme nous l'avons déjà exprimé, éclairer le cheminement d'apprentissage. De ce fait, elle doit aider la personne analphabète à tendre vers un équilibre entre ce qu'elle veut ou désire et la réalité obtenue. C'est de cette seule manière que l'on maintient son goût d'apprendre, sa motivation et que l'on évite la désillusion.

- Favoriser l'émergence et l'expression des besoins
- Favoriser la prise de parole
- Clarifier avec les apprenants et apprenantes les attentes
- Négocier au besoin des attentes réalistes
- Aider les apprenants et les apprenantes à choisir des moyens et des actions conformes aux résultats attendus
- Proposer des activités en accord avec les attentes
- Constamment être en état de veille et être attentif aux signes de démotivation (absentéisme, non-respect des consignes, forte résistance au changement, attitude négative, manque d'ouverture)

Trop souvent, en alphabétisation, les animateurs et animatrices discernent des désirs irréalistes, des objectifs confus, des raisons empreintes de subjectivité. De ce fait, constamment, ils doivent préciser leur rôle à l'apprenant ou l'apprenante et définir les objectifs poursuivis afin d'éviter les dérapages qui ne pourront mener qu'à l'échec de l'apprentissage.

Une nécessité en début d'apprentissage :

*AIDER LA PERSONNE ANALPHABÈTE À PRENDRE CONSCIENCE DE SA
MOTIVATION*

Puis la soutenir tout au long de son parcours.

2 LA MOTIVATION

□ Quelques indicateurs

- ce qui lui a le plus manqué
- ce qu'elle regrette
- ce qui lui cause le plus de difficulté
- ce qu'elle aimerait pouvoir faire

En alphabétisation, on doit orienter la motivation, l'apprentissage et la connaissance vers des espoirs réalistes qui concernent : l'image de soi et la confiance en soi, la consommation, la famille, les responsabilités sociales, l'emploi, la satisfaction du travail accompli, le succès, la participation à la société.

Ainsi, les apprenants et apprenantes énonceront des rêves, des désirs, des facteurs de motivation qui sont sommairement inventoriés ici à titre d'exemples, selon quatre subdivisions, et auxquels vous pourrez ajouter ceux énoncés lors de votre pratique.

Économique :

- ▶ avoir un meilleur revenu
- ▶ être capable de gérer son budget
- ▶ être capable de faire des achats judicieux
- ▶ avoir un meilleur emploi
- ▶ pouvoir avoir un emploi

Social :

- ▶ pouvoir s'engager dans une activité communautaire
- ▶ connaître ses droits
- ▶ pouvoir s'informer (participer aux médias électroniques)
- ▶ briser son isolement

2 LA MOTIVATION

Culturel :

- ▶ lire un livre, une revue, les journaux
- ▶ participer à des loisirs

Personnel :

- ▶ augmenter sa mobilité, son autonomie
- ▶ s'occuper de sa correspondance personnelle
- ▶ se prouver que l'on peut réussir et faire
- ▶ enrichir sa vie



En ALPHABÉTISATION, ce qui régénère la motivation c'est souvent ce que la personne désire réaliser à la suite de son implication dans des apprentissages. Si le nouvel apprentissage s'inscrit dans une expérience pertinente et significative, la personne l'intégrera à son fonctionnement et en fera une expérience enrichissante.

Pour que la motivation à apprendre persiste, il faut que l'apprenant ou l'apprenante retravaille ses réalisations d'apprentissage, autrement dit qu'il prenne le temps de les mettre à sa main, de les faire siennes (appropriation). Si l'apprentissage prend corps, il sera intéressé à poursuivre.

Le maintien d'objectifs réalistes, une motivation soutenue par les petits succès évitent le sentiment d'échec, l'agressivité, la désillusion, désamorcent le manque de confiance et la peur qui caractérisent l'abandon.

2 LA MOTIVATION

□ Quelques moyens faciles de soutenir la motivation en alphabétisation :

- précisez régulièrement avec l'apprenant ou l'apprenante le but des activités que vous proposez
- graduez les apprentissages et morceler (séparer, diviser) les difficultés
- graduez vos exigences d'apprentissage en fonction des capacités réelles de l'apprenant ou de l'apprenante
- évitez l'acharnement à l'épellation (apprentissage de la lecture)
- commencez une activité d'apprentissage par un retour sur la précédente
- admettez le droit à l'erreur et à la reprise
- incitez l'apprenant ou l'apprenante à prendre l'initiative et à agir pour lui-même
- soulignez les progrès accomplis, si minimes soient-ils
- faites confiance à l'apprenant ou à l'apprenante, laissez-lui de la place pour prendre des initiatives
- collez vos activités à la réalité et à l'expérience de l'apprenant ou de l'apprenante
- soyez ouvert et à l'écoute à chaque minute où vous êtes en présence de l'apprenant ou de l'apprenante.

Comme la motivation nous fait agir et participer et que c'est avec elle que je décide d'une démarche et de ma disponibilité face à un apprentissage, voici quelques questions qu'il convient de se poser comme animateur et animatrice afin d'identifier notre rapport personnel à la formation et qu'il convient de poser aux apprenants et apprenantes pour connaître et leur faire reconnaître leur manière d'appréhender l'inconnu :

□ Comment j'aborde la nouveauté, les difficultés, une nouvelle aventure :

- ▶ Suis-je entreprenant ou suis-je craintif ou anxieux?
- ▶ Suis-je de ceux qui sont tout feu toute flamme mais qui déchantent vite?
- ▶ Suis-je de ceux qui partent au galop et finissent au petit trot?
- ▶ Suis-je de ceux qui laissent aux autres le soin de voir à ma motivation?
- ▶ Suis-je de ceux qui, quoiqu'il advienne, sont imperturbables?
- ▶ Suis-je de ceux qui ne font des choses que dans un temps très court et qui refusent de voir plus loin?

2 LA MOTIVATION

- ▶ Suis-je de ceux qui agissent sous l'impulsion du moment et qui, la plupart du temps ne réfléchissent pas aux conséquences?
- ▶ Suis-je de ceux qui ne fonctionnent qu'en situation extrême, en situation de crise, sous la poussée de l'adrénaline?
- ▶ Suis-je de ceux qui tentent d'envisager toutes les conséquences avant d'agir?
- ▶ Suis-je de ceux qui se laissent porter par le vent?
- ▶ Suis-je de ceux qui ont besoin d'être encouragé et soutenu constamment, régulièrement, à l'occasion ou pas du tout?
- ▶ Suis-je de ceux qui ont besoin de faire approuver leurs actions constamment?

Et d'autres et d'autres encore.

Ce qui est important c'est de reconnaître nos facultés d'oxygénation, notre manière d'assurer le maintien du désir d'apprendre et sa régénération, car participer à un processus d'apprentissage demande du temps, de l'effort, de la constance, du souffle.



3

ABORDONS L'INTELLIGENCE



Dans le langage courant, le qualificatif «intelligent» est utilisé dans le sens de : être intelligent, être doué d'intelligence, agir intelligemment, faire preuve d'intelligence et est employé pour décrire certaines qualités du comportement humain valorisées dans les sociétés occidentales comme : la vivacité d'esprit, la rapidité d'exécution, la compréhension intuitive des enjeux, la mise en valeur des qualités morales et intellectuelles et les facultés liées au jugement, à la correction et à l'apprentissage.

Ainsi, le comportement intelligent va de pair avec la connaissance, les savoirs. Il consiste à cerner au mieux les événements, les faits, les problèmes, les personnes, à prévoir les conséquences, à effectuer des choix, à décider de l'action à entreprendre.

Depuis un millénaire, notre conception occidentale de l'intelligence se veut utilitaire. Il s'agit des capacités d'une personne à résoudre des problèmes concrets ; ainsi, est intelligente la personne qui réussit dans ses entreprises avec lucidité, constance et détermination en tirant parti de tous les moyens mis à sa disposition.

En guise d'exemple, nous pensons ici aux récits chevaleresques et autres récits d'aventure et contes épiques qui participent encore à notre imaginaire collectif (Lancelot du lac, les chevaliers de la Table ronde, la chanson de Roland, les Trois mousquetaires et d'autres, et d'autres encore)

Pensons aussi aux développements considérables des sciences humaines et sociales du milieu du XIX^{ième} à nos jours, que l'on songe à la psychanalyse, la psychologie, l'anthropologie, l'ethnologie, la pédagogie qui ont influencé considérablement notre perception surtout depuis le milieu du XX^{ième} siècle. Il s'agit donc, juxtaposée à la conception précédente de l'intelligence, d'une vision plus englobante, unitaire, unificatrice, d'une conception qui accepte la multitude, le multidisciplinaire des contenus d'ordre pratique, à laquelle s'ajoutent des implications nombreuses et variées d'ordre affectif (ex. : succès, originalité, indépendance de jugement et d'action, créativité, vie sociale, attitude devant l'adversité, humour) et les spécificités de la raison (ex. : aptitude de l'esprit à résoudre et à apprendre, la maîtrise du langage, les capacités mathématiques, la réponse aux stimulations).

3 L'INTELLIGENCE

L'intelligence est donc une faculté du cerveau, un potentiel qui se manifeste de mille et une manières dont les plus courantes sont : la capacité de s'adapter, la capacité de tirer des leçons de l'expérience, la capacité de trouver des solutions aux difficultés rencontrées, la capacité de communiquer et, non les moindres, la capacité de mémoriser, la capacité de raisonner et surtout, la capacité d'interpréter, d'inventer, de rêver, d'imaginer.

La capacité d'adaptation

La vie est imprévisible. La vie des sociétés, des structures et des systèmes qui la composent comme celles des personnes le sont tout autant. C'est pourquoi, nous associons l'intelligence à la capacité d'adaptation puisqu'elle est intégrée au vivant. Ainsi, lorsque se fait sentir un changement dans le milieu environnant, nous nous devons nous aussi de changer ; c'est-à-dire, rester ouverts aux modifications de nos habitudes de vie et être disponibles pour accueillir de nouvelles valeurs, de nouveaux comportements et établir de nouvelles communications.

Ex. : Comme groupe social expérimentant les quatre saisons, nous avons adapté nos vêtements, nos habitudes de vie, notre nourriture, nos habitations aux modifications du temps.

La capacité de communiquer : le langage

Lorsque l'on parle de langage, il ne s'agit pas simplement de l'utilisation d'une ou de plusieurs langues mais plutôt de la capacité de s'exprimer, de communiquer par gestes, par symboles, par signes.

En effet, nous possédons un système de communication d'une grande complexité qui nous permet d'entrer en relation avec autrui et avec l'environnement tout comme d'exprimer et de communiquer nos sensations, nos sentiments, nos émotions et notre imaginaire. N'oublions pas que chez l'être humain les manifestations de langage s'acquièrent par l'apprentissage du vivant, donc soumises aux variables de l'environnement (famille, culture, groupe social, etc.)

Ex. : De plus en plus, les sociétés contemporaines avancées sont dites de technologie et d'économie du savoir, ce qui exige de notre part l'utilisation de nouveaux symboles, de nouvelles abstractions comme le langage informatique.

La capacité de trouver des solutions aux difficultés rencontrées : la résolution de problème

Nous l'avons dit, l'apprentissage est une activité dynamique qui appartient au vivant et qui prend forme lorsque nous partons à la conquête de nouveaux univers et lorsque nous faisons tout pour atteindre le but poursuivi. Comme toute aventure, elle contiendra des embûches mais aussi des joies, il s'agit d'une quête, d'une quête de nouveaux sens. La caractéristique de l'intelligence définie ici se nomme la résolution de problème parce qu'elle concerne les activités opérationnelles qui sont employées pour résoudre. Il s'agit, par exemple, de percevoir les problèmes tant dans leur globalité que dans les détails, d'aborder le problème avec méthode et stratégie, de pouvoir estimer et juger de l'engagement demandé, de percevoir les règles qui gouvernent la solution, d'user de créativité, d'inventivité, de souplesse et d'imagination.

Ex. : Constamment, nous sommes confrontés à des difficultés qui prennent place sur l'échelle de nos priorités et de nos valeurs ; que ce soit préparer un repas, écrire une lettre, remplir un formulaire, nous devons toujours évaluer nos capacités pour y répondre.

La capacité de tirer des leçons de l'expérience

L'intelligence a la capacité de fonctionner sur plusieurs niveaux, avec plusieurs données et éléments, d'où sa complexité. L'expression de l'intelligence est soumise à l'addition, au retrait, à l'accumulation, à la multiplication et à l'association des expériences ainsi qu'à leur synthèse. L'ensemble des données recueillies pourra converger vers un seul point, une solution unique ou encore diverger par l'exploration d'un plus grand nombre de solutions.

Ex. : Suivre les consignes d'une recette à la lettre ou, lorsqu'il manque un des ingrédients, simplement le remplacer par son équivalent.

La capacité de mémoriser : la mémoire

L'intelligence a la capacité de traiter de l'information et de nous permettre de la communiquer. Il revient à la mémoire de nous aider à effectuer l'ensemble des opérations qui nous sont nécessaires pour l'une et l'autre. Plusieurs théories de la mémoire et diverses terminologies existent à son propos mais dans l'ensemble tous s'entendent pour dire que la mémoire comprend trois ou quatre systèmes en constante relation. Ainsi nous pouvons parler de mémoire sensorielle, de mémoire à court et à long terme, de mémoire concrète ou pratique, intellectuelle et sociale, sensimotrice, intuitive, associative.

3 L'INTELLIGENCE

(la mémoire... suite)

La mémoire travaille constamment dans les trois systèmes du système nerveux central, le cerveau : 1) le *système primitif* ou *reptilien*, 2) le *système limbique*, 3) le *système associatif* ou *néocortex*. Ces trois niveaux d'organisation révèlent comment nous recevons et traitons les informations de l'environnement où nous sommes et comment, après les avoir analysées, nous agissons sur cet environnement.

LE SYSTÈME PRIMITIF (INSTINCTIF)

Organe qui veille à la survie et aux fonctions vitales de notre organisme et à nos comportements de base. Il permet à l'organisme d'intercepter, au moyen des organes des sens, les modifications survenues dans l'environnement et de réagir pour maintenir notre équilibre intérieur. Il peut s'agir tout autant de notre respiration, des battements de notre cœur, de la faim, de la soif que de nos comportements territoriaux de sécurité, de reproduction, d'espace, de routine, etc.

Ce système ne tient pas compte de l'expérience pour agir, il propose des comportements acquis et inscrits en mémoire à court terme (quelques heures) pour assurer notre bien-être.

LE SYSTÈME LIMBIQUE (ÉMOTIONS, AFFECTIVITÉ)

Système qui est responsable de nos émotions, de la création de nos souvenirs (autobiographie), de nos rapports avec l'environnement. Il est indispensable à la fixation des expériences, c'est-à-dire à la mémoire, puisque c'est par lui que passent les informations pour aller se fixer au néocortex. Il est indispensable à l'apprentissage.

C'est dans ce système qu'interviennent la *mémoire à long terme* et l'affectivité. En effet, il est impossible de se souvenir, de se rappeler, sans qu'une situation soit jugée agréable ou non.

La mémoire à long terme est donc un élément déterminant dans la répétition d'une expérience agréable et dans la fuite ou l'évitement d'une expérience désagréable.

LE SYSTÈME ASSOCIATIF, NÉOCORTEX (LOGIQUE)

Système qui nous permet de jongler et d'associer des quantités phénoménales d'informations, des sensibilités profondes et superficielles, des structures imaginaires, des perceptions extérieures et des sensations, qui nous informent sur notre environnement, enregistrent et conservent les apprentissages.

Le néocortex joue un rôle déterminant dans la *représentation* de ce qui nous entoure (la connaissance), la *symbolisation* (écriture, langage), le *libre arbitre* (effectuer des choix, raisonner), la *création* (intuition), la *personnalité*.

Le néocortex fait appel à la fluidité, au mouvement pour percevoir des relations complexes, des relations et des corrélations avec des expériences antérieures, pour raisonner, développer des techniques d'apprentissage, abstraire et résoudre des problèmes.

On le nomme système associatif parce qu'il puise ses sources d'informations dans différentes aires de notre mémoire à long terme, les met en relation, les associe entre elles, peut le faire à l'infini, dans tous les sens, sans jamais se répéter, pour former un tout cohérent et unique.

«La nouveauté se fait par arrangement inédit de choses anciennes»

Jacques Monod

Le néocortex capte l'information sur quatre niveaux :

- 1) la prise de contact avec l'information qui provient des sens et qui dure très peu de temps, moins d'une seconde;
- 2) la mémoire immédiate, plus complexe, qui recueille un nombre incalculable d'information en même temps mais qui les retient très peu longtemps, seulement le temps d'en assurer la transition et les liens;
- 3) la mémoire à court terme, mémoire des faits récents de manière structurée, déposée pour très peu de temps;
- 4) la mémoire à long terme reconstitue, reproduit, reconnaît, rétablit l'ensemble des informations retenues de manière ordonnée en tout temps et qui, rappelons le, fait appel au système limbique.

3 L'INTELLIGENCE

(la mémoire... suite)

Le degré d'efficacité de notre mémoire

- dépend de nos capacités personnelles, de l'effet social et de la précision des buts à atteindre ;
- dépend tout autant de sentiments favorables à la création, au plaisir qu'à nos intérêts et à notre sécurité, que de sentiments déplorables tels l'abandon, la peur, l'échec, l'insécurité ;
- dépend aussi de l'attention portée, de l'observation, de la motivation, de la perception.

La capacité de raisonner, de réfléchir : la logique, l'argumentation, la pensée critique, le jugement

Nous l'avons vu en examinant les facultés mentionnées ci-dessus que l'intelligence est employée à traiter de l'information, à trouver des solutions, à les exprimer mais il ne nous faut pas oublier une des activités essentielles de celle-ci, l'organisation. En effet l'intelligence, par ses diverses facultés interreliées, organise les informations selon une méthode, des règles, afin de les rendre claires, intelligibles, compréhensibles à nous-mêmes et aux autres.

Cette activité de la cognition demande plusieurs habiletés d'organisation (ex : collecter, stocker, classer, peser, ordonner, lier, interpréter, comprendre ...) et des habiletés d'ouverture (cultiver l'étonnement, le doute quant à nos certitudes, l'intuition ...) qui permettent l'éclosion d'un raisonnement, d'une idée. Réfléchir, n'est-ce pas prendre une pause, un arrêt, se concentrer sur une pensée, une situation avant de s'engager dans l'action pour en juger la valeur, l'évaluer? Le raisonnement entraîne le questionnement et, soulignons-le, le questionnement est essentiel à la dynamique de l'apprentissage.

La capacité d'interpréter : inventer, rêver, imaginer

Le processus imaginaire consiste à associer des expériences mémorisées d'une façon différente de celles qui sont imposées par le milieu environnant. C'est, entre autres, notre relation à l'imaginaire, à la création, à l'abstraction, à la réalisation de l'imaginaire qui nous différencie d'autres êtres vivants.

Ex. : l'oeil enregistre les caractéristiques d'un environnement donné : couleur, forme, volume, déplacement, etc. Puis le néocortex, par diverses associations, reconstitue l'environnement et y ajoute les expériences antérieures puisées dans notre mémoire, les images mémorisées,

3 L'INTELLIGENCE

nos émotions et sensations, notre affectivité puis notre vision de la chose. Un monde est né, un tableau prend corps.



L'intelligence c'est la prise de conscience de ce qui nous entoure et nous façonne par une observation méthodique, complète et précise qui implique les sens (regarder, écouter, sentir, goûter, toucher), les émotions, le corps, en fait tout ce qui concerne l'environnement intérieur et extérieur à soi.

Outre le fait que pour certaines théories la mémoire soit considérée comme étant synonyme de l'apprentissage, il nous apparaît capital de rappeler que l'apprentissage est un attribut essentiel du vivant, qu'apprendre c'est user de son intelligence, des facultés et des capacités qu'elle nous offre. Les processus et les stratégies d'apprentissage permettent l'appropriation et le développement maximal de ses capacités.

3 L'INTELLIGENCE

3.1 ABORDONS L'INTELLIGENCE EN ALPHABÉTISATION

Trop souvent les personnes analphabètes ont intériorisé un modèle de l'intelligence, de leurs capacités, de leurs aptitudes et d'elles-mêmes qui les fait se mésestimer aux dépens de leurs réelles capacités. Ce modèle, cette certaine image d'elles-mêmes influence leur motivation (les désirs), les apprentissages (les buts visés) et la nécessité de les accomplir.

Rappelons-nous que les personnes analphabètes transportent dans leur bagage :

- une attitude spontanée de méfiance dans leur relation à la réalité (impulsivité)
→ un comportement exploratoire non planifié, sans ordre
- une interprétation erronée des définitions et des concepts (perception vague)
→ ex. : comprendre pour eux signifie entendre et mémoriser au lieu de saisir le sens
- un sentiment exprimé (agressivité, désillusion) d'être dépossédé
→ ex. : incapacité de considérer plus d'une source d'information à la fois
- un manque d'instruments verbaux (la parole)
→ utilisation erronée du sens des mots pour la discrimination de l'information
- un rapport à soi et à l'environnement rétréci (orientation dans l'espace et le temps)
→ conception du temps
→ organisation de l'espace
- une profonde solitude jumelée à un sentiment de culpabilité
→ ex. : l'empêche de percevoir des difficultés et de les communiquer
- une recherche compulsive de l'estime d'autrui
→ ex. : s'appuie trop sur l'animateur ou l'animatrice lors de ses apprentissages

3 L'INTELLIGENCE

N'oublions pas que la société nous transmet une image d'elles pas tout à fait stimulante et parfois négative, formée :

- d'incapacités multiples faites de malchance, de privation, de manque de moyens et de ressources pour s'approprier l'environnement, aménager son existence de manière autonome et s'intégrer à la société.

Pour l'animateur ou l'animatrice en alphabétisation, il est essentiel de reconnaître la perception que la personne analphabète a de son intelligence et de la guider vers une compréhension concrète des mécanismes en présence. Les stratégies d'actualisation du potentiel intellectuel (API) sont parmi d'autres méthodes à utiliser.

Des techniques d'aide à la mémorisation et l'utilisation de plusieurs canaux sensoriels favorisent l'attention et l'assimilation. Nous pensons plus spécialement à l'association et à l'analogie, à la ressemblance et au contraste, à la mnémotechnie, à la très connue répétition, à la classification, etc.

Il semble que l'on retienne :

10 % de ce qui est lu

20 % de ce qui est lu et écouté

30 % de ce qui est vu

50 % de ce qui est écouté et vu

70 % de ce qui est dit

90 % de ce qui est fait

Chose entendue s'oublie. Chose vue, ne s'oublie pas. Chose faite se comprend.

(Proverbe chinois)



4

ABORDONS LE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE



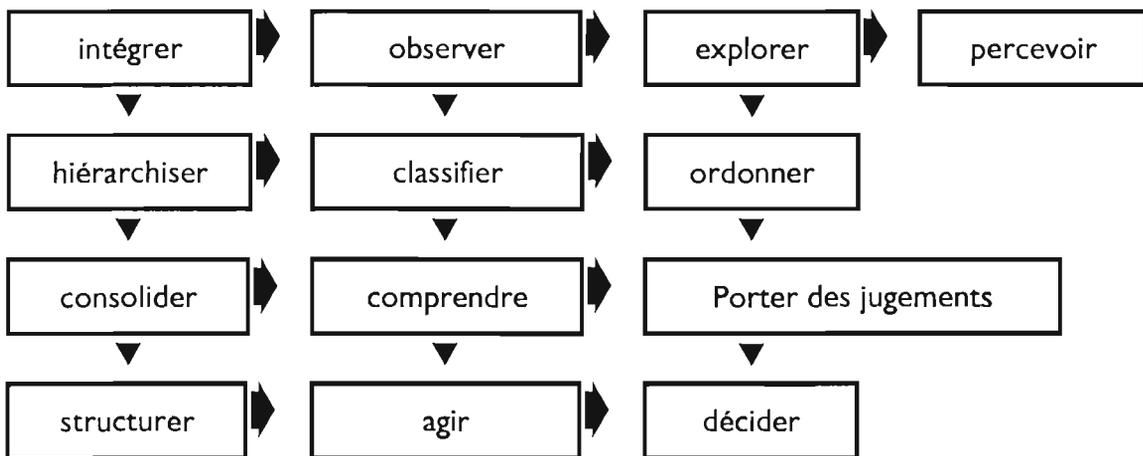
4 LE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE

Précédemment, nous avons défini l'apprentissage comme une aventure, une quête, une recherche de sens. Cette aventure s'inscrit dans un enchaînement de séquences, d'étapes souvent en ordre croissant de difficultés que l'on nomme processus.

Un processus d'apprentissage est un ensemble structuré de comportements qui permet d'arriver au but souhaité, aux objectifs à atteindre, aux comportements désirés.

Lorsque l'on parle de processus cognitif : il s'agit des différentes étapes qui permettent la construction des savoirs chez la personne, ce qui nous permet comme animateur ou animatrice de planifier de manière ordonnée les apprentissages à effectuer.

Nous savons par exemple que pour s'approprier un apprentissage, il nous faut :



Décrire une démarche d'apprentissage, son processus, c'est tenter de **comprendre** les **comment** et les **pourquoi** j'arrive toujours à ces résultats, les **où** et les **comment** je pourrais modifier mon attitude pour transformer cet état de fait.

Être conscient de la démarche d'un processus d'apprentissage, de notre processus d'apprentissage, c'est s'approprier notre manière d'aborder les savoirs, la connaissance et cela est aussi essentiel que la connaissance elle-même.

4 LE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE

□ PROCESSUS DE RÉOLUTION DE PROBLÈME

Processus cognitif

C'est une démarche continue, dynamique et cyclique qui utilise les capacités de l'intelligence que sont l'abstraction, le raisonnement, la capacité de tirer des leçons des expériences pour résoudre des problèmes et permettre à la solution de devenir dans l'avenir, par la capacité de mémorisation, le point de départ d'une nouvelle difficulté à résoudre.

Le processus de résolution de problèmes est dans nos sociétés occidentales un de format privilégié des méthodes d'apprentissage (ex. : résoudre une énigme) puisqu'il s'agit du cheminement privilégié de la pensée abstraite (établir des relations, apprendre, communiquer, déduire, induire, réfléchir, décider).

Ce processus demande :

- 1) d'identifier des catégories,
- 2) de situer les objets et les événements dans les catégories,
- 3) d'établir le ou les réseaux de relations entre les catégories.

Pour ce faire, il nous faut effectuer un certain nombre d'opérations intellectuelles :

abstraire, analyser, apprécier, associer	▼
classifier, conceptualiser, créer	▼
discriminer	▼
évaluer	▼
généraliser	▼
mesurer	▼
percevoir, prédire	▼
remémorer	▼
synthétiser	▼
traduire	

4 LE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE

□ Pour résoudre, il faut :

▶ Une situation actuelle : identifier le problème, repérer et poser le problème

- identifier les sources
 - ce que je sais ou pas
 - mes connaissances
 - les moyens à ma disposition
 - ma compréhension
- définir le problème
 - ce que je ressens
- établir les certitudes
 - ce que je sais déjà
- identifier les difficultés
 - les soupeser, les classer, les analyser, les juger

▶ une situation désirée : cueillir des données, ébranler les certitudes

- douter de ce que je sais
 - chercher à comprendre
- aborder d'autres sources d'information
 - les interpréter
 - user de créativité
 - ↳ les mettre en relation

4 LE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE

- identifier la solution (hypothèse de solution)
 - formuler le but à atteindre
 - l'organiser de manière à être satisfait
- entrevoir et prévoir les conséquences
 - évaluer la pertinence
 - clarifier son choix

► une solution : expérimentation

- effectuer une prise de décision responsable
- un engagement respectueux de mes choix
- un plan d'action
 - solution concrète et réaliste
 - solution efficace
 - solution ouverte à de futures modifications
- une synthèse
- un système
- un résultat attendu
 - solution bien évaluée

► évaluer l'impact

- évaluer la mise en application de la solution choisie
- porter un jugement sur le résultat obtenu

4 LE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE

Le processus de résolution de problème requiert un certain nombre de *connaissances*, placées ici en ordre croissant :

1. le désir de connaître
2. la connaissance des données particulières
3. la connaissance de la terminologie
4. la connaissance des faits particuliers, les particularités
5. la connaissance des moyens pour utiliser des données particulières
6. la connaissance des conventions
7. la connaissance des tendances et des séquences
8. la connaissance des classifications
9. la connaissance des critères
10. la connaissance des méthodes
11. la connaissance des représentations abstraites
12. la connaissance des principes et des lois
13. la connaissance de la théorie.

Ainsi, chaque fois que nous sommes amenés à questionner et à combiner des idées, des notions et des apprentissages, quelle que soit leur provenance, et que nous sommes invités à participer pour trouver une solution — «Eurêka ! C'est comme l'oeuf de Christophe Colomb» — nous pouvons affirmer avoir résolu un problème.

Chacun son style !

Certains envisagent les solutions à un problème en analysant tous les tenants et aboutissants; d'autres opteront pour une vision globale; d'autres encore auront des réactions rapides, incontrôlées nous dirons impulsives; d'autres effectueront une forme de balayage et porteront leur attention sur des points plus lumineux; certains identifieront des catégories et sous-catégories avant de prendre une décision et d'autres ... Mais tous devront passer par un processus cognitif fait d'aller-retour entre les expériences passées, la situation présente et son aboutissement futur : la résolution du problème.

4 LE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE

Pensons à notre fameux récit d'aventure ou conte de notre enfance et même à l'engouement récent au Québec des contes pour adultes. Que se passe-t-il lorsque l'on nous raconte une histoire sous la forme d'un conte ? Nous assistons au récit initiatique d'un personnage auquel nous pouvons nous identifier et aux divers passages de celui-ci d'un état à un autre, aux difficultés quelquefois douloureuses et ardues qu'il rencontre et nous espérons, souhaitons et savons qu'il s'en sortira. De «il était une fois» à «ils se marièrent et eurent beaucoup d'enfants», que de péripéties !

Ce que l'on retient comme enfant ou comme adulte d'un tel récit, c'est que, quels que soient les événements de nos vies, il est toujours possible d'envisager l'avenir sous un meilleur jour puisque le héros réagit et gagne devant l'adversité. Le processus d'apprentissage qui nous est transmis à travers le conte se déroule en trois étapes : 1) désir de transformation de la situation présente, 2) traversée d'épreuves et accomplissement d'exploits, 3) atteinte d'un nouveau statut qui apporte le bonheur.

La lecture ou l'écoute d'un conte nous permet d'être à l'écoute de nous-mêmes, d'engager la réflexion sur nos choix, nos valeurs, nos motivations, nos peurs, nos espérances, bref, par transposition, de reconnaître nos combats quotidiens, notre participation et notre appartenance à un groupe et de faire de nous un héros.

Et oui !
comme on nous le dit souvent, il y a toujours une solution.

Mais laquelle ?
Et est-ce qu'elle nous satisfera ?

Posons- nous la question.

Poser la question c'est y répondre diront certains, puisque souvent dans la formulation de la question se trouvent les possibles de la réponse.

Malgré cela, nous tenterons quand même d'y répondre et c'est là tout notre mystère.

4.1 ABORDONS LE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE EN ALPHABÉTISATION

Le processus d'apprentissage est une démarche de sensibilisation qui guide la personne et l'aide à se situer et à comprendre la contribution qu'elle peut apporter à la collectivité; une démarche d'entraînement qui favorise son intégration sociale et une démarche de reconnaissance de ses capacités.

□ LE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE FONCTIONNEL

Au Québec, la Direction de la formation générale des jeunes du ministère de l'Éducation a mis au point, à l'intérieur de son Guide de formation sur mesure en alphabétisation, un processus d'apprentissage intitulé : le *processus d'apprentissage fonctionnel* (PAF, 1993, 1994).

Le PAF est une démarche de formation en alphabétisation qui est axée sur la participation et l'implication des apprenants et apprenantes pour transformer une situation concrète (fonctionnelle) basée sur des objectifs réalistes et immédiats afin de pouvoir participer activement à la société.

Le processus d'apprentissage présenté tient compte de quatre étapes d'appropriation des apprentissages qui sont souvent les *moments fondamentaux de diverses théories*, on nous présente quatre modes nécessaires au déroulement du processus, à savoir : les modes *émotif, perceptif, cognitif et actif*.

Ce qui différencie le PAF du présent document, rappelons-le d'approche cognitive, c'est son orientation behavioriste. Sans entrer dans les détails, il nous paraissait important de spécifier cette grande distinction. Nous citons ici la définition de l'apprentissage du PAF : « l'apprentissage résulte de l'interaction entre l'organisme et l'environnement. C'est l'acquisition de nouveaux comportements attribuables à l'expérience et à la pratique (et non à la motivation ou à la maturation) ».

Cette orientation du PAF qui diffère de la nôtre ne nous empêche aucunement de nous intéresser brièvement à ce processus qui nous fournit une grande source d'information.

4 LE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE

- ❑ Les modes, en bref :

Émotif : ressentir

- met l'accent sur les émotions

NOTEZ BIEN :

Dans chaque processus d'apprentissage, celui-ci ou un autre, il est important de consacrer un moment pour situer l'action (ex. : le début d'un conte), pour accueillir, nommer les appréhensions, se situer, faire ressentir.

Trop souvent faute de temps, nous avons tendance à passer outre. N'oublions jamais que l'apprentissage est une question d'engagement, de désir, de choix, donc d'une multitude de sentiments et d'émotions appartenant à notre affectivité.

Perceptif : explorer

- met l'accent sur les perceptions

Cognitif : comprendre

- met l'accent sur les cognitions

Actif : agir

- met l'accent sur les actions

Chacun de ces modes est subdivisé en *quatre compétences* à atteindre pour un total de *seize compétences indispensables* au déroulement et à l'efficacité du processus.

Les voici :

4 LE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE

1- ressentir

- vivre au présent
- être ouvert à l'expérience
- s'engager affectivement
- être ouvert à l'intuition

la difficulté : l'*évitement*

le facteur déterminant : la *motivation*

2- explorer

- recueillir des données (recueillir toutes les données possibles)
- sélectionner des données
- organiser les données
- décrire des données

la difficulté : la *répétition*

le facteur déterminant : l'*attention*

3- comprendre

- utiliser des concepts
- porter des jugements
- raisonner
- décider/planifier

la difficulté : la *rationalisation*

le facteur déterminant : la *généralisation*

4 LE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE

4- agir

- ▶ courir des risques
- ▶ prendre des initiatives
- ▶ assumer ses responsabilités
- ▶ évaluer l'efficacité et la satisfaction

la difficulté : la *compensation*

le facteur déterminant : l'*application*

Nous avons choisi ce processus afin de vous faire connaître son existence et de vous présenter un exemple de processus d'apprentissage qui vous permet de reconnaître l'importance d'une telle démarche en alphabétisation comme dans toute forme d'apprentissage.

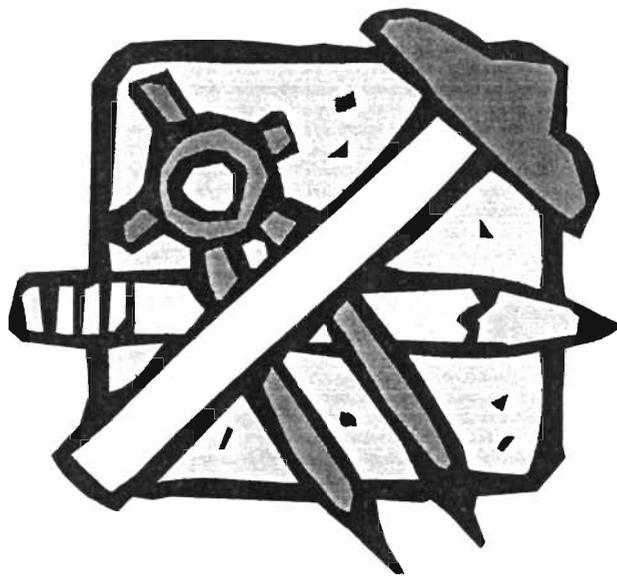
Pour l'animateur ou l'animatrice en alphabétisation, l'écoute, la lecture, la rédaction, la mise en lecture ou en scène d'un conte peut être un outil valable d'apprentissage pour structurer des apprentissages de base et développer la compréhension et l'appropriation du processus d'apprentissage.

Un processus d'apprentissage est complété, réussi, abouti lorsqu'apparaît chez la personne une sensation, une impression de changement causé par les nouvelles acquisitions auxquelles se mêlent des comportements nouveaux, une nouvelle vision et une transformation de la perception de soi et comme cerise sur le gâteau, la joie, le plaisir, la satisfaction.



5

ABORDONS LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE



5 LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE

Une *stratégie*, c'est développer un plan, un moyen, une tactique, une manière, une méthode cohérente pour atteindre un but et, par le fait même, aborder l'apprentissage.

Une *stratégie* est composée d'opérations choisies, agencées habilement, ingénieuses et installées en système qui favorisent de façon maximale le résultat recherché.

Une *stratégie d'apprentissage*, c'est une planification d'opérations.

En animation comme en éducation, une planification doit tenir compte du fait que l'on acquiert des habiletés, des compétences, des connaissances à partir de ce que l'on lit, de ce que l'on entend, de ce que l'on dit, de ce que l'on reçoit, de ce que l'on est.

Une *stratégie cognitive* c'est le cadre de référence de la prise de décision, de la résolution de problème. Ce sont les diverses techniques que l'intelligence met à notre service pour évoluer, grandir, se transformer, apprendre.

Tel que défini dans le *Guide pédagogique API*: «Une stratégie d'apprentissage est une activité effectuée par la personne qui apprend ou qui confronte un problème pour se faciliter la perception, l'encodage, l'organisation, l'intégration, la récupération et l'application des connaissances nécessaires. Cette opération est interne (opération mentale), auto-initiée (elle est déclenchée spontanément par la personne), intentionnelle (poursuit un but précis comme sélectionner, organiser ou mémoriser de l'information) et instrumentale (moyen de contrôle de la cognition comme la perception, l'encodage et la récupération des connaissances en mémoire à long terme.»

Un *plan d'apprentissage cognitif*, une *stratégie cognitive d'apprentissage*, tient compte de la démarche inscrite dans le présent document au processus de résolution de problème.

5 LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE

Les stratégies d'apprentissage connues comme méthodologie de travail intellectuel et aide à la mémorisation :

- ▶ l'assimilation
- ▶ la répétition
- ▶ la visualisation
- ▶ la compréhension

et de manière plus active :

- ▶ l'association
- ▶ la classification
- ▶ l'attention
- ▶ la localisation



5 LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE

□ L'ACTUALISATION DU POTENTIEL INTELLECTUEL (API)

Cette méthode en est une de développement et de rééducation du processus cognitif, d'entraînement mental et systémique, dont le but est d'optimiser, de rendre efficace (efficace) et de corriger différentes composantes de l'activité intellectuelle. La recherche psychologique a en effet permis d'établir que pour devenir un être mûr intellectuellement, il nous faut passer des opérations de la pensée concrète acquises durant l'enfance (classer, énumérer, etc.) aux opérations de la pensée formelle (la pensée logique, l'argumentation) qui caractérisent l'adulte. Or, il a été démontré que pour les adultes ayant terminé assez tôt leur scolarité, la tendance est de se situer au stade des opérations concrètes au détriment des opérations formelles ou abstraites.

Cette méthode, développée par Pierre Audy (1988-1989) à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue à partir des recherches du psychologue R. Feuerstein (Israël, 1948, Programme d'enrichissement instrumental, 1979, 1980) et poursuivie actuellement par l'Unité de recherche en efficacité cognitive de cette Université, se propose d'intervenir sur les pratiques d'apprentissages des personnes élargissant le spectre des pratiques et des stratégies d'apprentissage et assurer, pour l'avenir, un minimum de gaspillages de temps, d'énergie et de ressources.

- ◆ Connaître des stratégies cognitives
- ◆ Reconnaître ses tactiques d'apprentissages
- ◆ Appliquer de façon concrète et efficace des stratégies

Voilà API

Pour faire comprendre les mécanismes de la cognition, API utilise des exercices sous forme de jeux en image (API travaille sur la notion du plaisir à apprendre par l'apprentissage ludique) pour permettre la compréhension et l'appropriation des applications concrètes des concepts qui interviennent dans le processus d'apprentissage cognitif. API utilise les mêmes moyens et outils que les pédagogues de l'enfance, les orthopédagogues, les psychologues, les neuropsychopédagogues, etc. et, de plus en plus souvent, les employeurs au cours du processus de sélection du personnel.

5 LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE

❑ Voici les OUTILS de l' API

- l'organisation de points
- former des figures géométriques avec des lignes ou bâtonnets
- les casse-tête
- les bandes dessinées
- les dessins «chercher l'erreur»
- les figures géométriques
- les assemblages de figures géométriques
- les jeux de cartes, de dominos, de tri-ominos
- les associations d'images
- les associations de messages
- les nombres, des objets, des figures manquantes
- les listes de mots
- les phrases à reconstruire
- les descriptions de dessins
- les récits ayant pour base la logique, le calcul, la planification d'horaire
- tous les jeux possibles du vocabulaire et du langage

NB : La documentation pour pratiquer diverses stratégies selon la méthode API sera disponible aux centres d'apprentissage de Comquat pour les animateurs et animatrices intéressés.

5 LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE

Dans notre environnement immédiat, n'y a-t-il pas toujours des jeux télévisés qui présentent certains de ces outils aux participants et aux spectateurs : l'association d'idées, la découverte d'acronyme, la construction de mots à partir d'images et d'autres encore. Nous pouvons aussi songer aux divers jeux électroniques pour enfants et adultes qui font aussi appel aux habiletés cognitives et à la stratégie.

Soyons attentifs à cette réalité sociale ambiante puisqu'elle pourrait nous être utile pour préparer nos animations.

Ces OUTILS seront utilisés pour

- comparer
- classier
- associer des semblables
- observer
- l'organisation spatiale
- l'organisation temporelle
- communiquer

Pour favoriser la démarche cognitive, API agit sur *cinq niveaux* qui sont toujours en relation :

- ▶ sur le potentiel de la personne,
- ▶ sur nos habitudes de fonctionnement, d'organisation et de résolution (notre performance)
- ▶ sur les moyens que nous prenons pour atteindre nos objectifs
- ▶ sur notre sens de l'orientation dans l'espace et le temps (spatio-temporelle)
- ▶ sur la démarche et le développement de nos opérations mentales

À titre d'exemple, rappelons qu'il n'est pas rare lors d'animation en alphabétisation de rencontrer des personnes pour qui le sens d'une feuille et la distribution des mots sur celle-ci de façon organisée est pure abstraction.

Écrire son nom constitue une difficulté. Où l'écrire en est une autre. Cette difficulté pourra se reproduire lorsqu'il s'agit de remplir un formulaire, un chèque ou de rédiger du courrier.

Les activités API ont pour fondement la médiation. En effet, il s'agit de pratiquer des interventions qui nécessitent partage et participation, donc des activités qui demandent de la négociation, de la concertation, des rapprochements, des transactions qui préparent au travail d'équipe et à l'ouverture aux autres. La médiation et les activités similaires sont très

5 LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE

valorisées par le monde du travail comme dans toutes les sphères sociales et souvent supportées par une autre tout aussi importante, la tolérance.

N'oublions pas que l'animateur ou l'animatrice en éducation et en alphabétisation doit se percevoir et être perçu comme un médiateur entre le désir d'apprendre du participant ou de la participante et l'apprentissage.



Voici les *dix principaux critères* pour réussir une méthode cognitive comme celle de l'actualisation du potentiel intellectuel. Les **quatre premiers** sont essentiels pour assurer la qualité des interventions :

1- **Intention et réciprocité**

Communiquer clairement ses intentions pour orienter la participation.

Ce qui permet la concentration sur la tâche.

→ présenter le processus de résolution de problèmes.

2- **Transcendance, transposition, transfert**

Expliquer des stratégies et leur réinvestissement dans le quotidien.

Ce qui favorise la généralisation des apprentissages.

3- **Recherche de signification**

Reconnaître la valeur d'une activité, d'une stratégie, d'une résolution, la mettre en rapport avec une autre.

Ce qui alimente la motivation.

5 LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE

4- **Compétence**

Soutenir le sentiment de compétence et assurer une rétroaction soutenue et constante; aider la personne à prendre conscience de ses capacités à agir par elle-même.

Ce qui permet à la personne de reconnaître sa contribution à l'apprentissage et de percevoir son cheminement.

5- Adapter la somme d'énergie nécessaire pour la tâche

Envisager des objectifs réalistes et réduire les solutions prises sous le coup de l'impulsivité.

6- Médiation de l'acte de partage

Faciliter le rapprochement, l'entrée en relation permet un meilleur apprentissage.

Agir en coopération.

7- Médiation de l'individualité

Comment *je* apprend.

Se reconnaître des stratégies de réflexion et d'action et en assurer la modulation.

8- Médiation de la recherche

Mise en place de la négociation des activités en fonction des choix, des buts et de son accomplissement.

Aller de l'avant, vers l'avenir.

5 LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE

9- Attitude positive par la créativité

Favoriser l'ouverture vers la nouveauté et l'inconnu.

Rechercher des défis.

10- Rétroaction à propos des progrès réalisés

Vérifier les changements observables et les alternatives utilisées.

Soutenir les changements observés, éliminer les peurs.



L'API procède en trois phases distinctes :

Première phase

- Entrée en matière, préliminaire, accueil.

Comme dans toute méthode, il faut une phase d'accueil, de réchauffement, de mise en situation.

Dans cette première phase on aborde la perception, l'exploration et l'utilisation des repères spatio-temporels.

5 LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE

Voici le répertoire des composantes et compétences de base de la perception :

1. Recueillir les données
 - observation précise et complète des données
 - planification de l'exploration des données
 - abstraction des données
 - identification des données
 - perception des ensembles et sous-ensembles
 - perception des constantes (permanence)
 - perception des liens existants entre les données
 - établissement de relations possibles (virtuelles) entre les données
 - quantification

2. Sélectionner les données
 - sélection des données pertinentes

3. Organiser des données
 - comparaison des données
 - catégorisation des données
 - organisation spatiale des données
 - organisation temporelle des données
 - précision dans le rassemblement des données
 - considération de plus d'une source d'information

4. Décrire les données
 - inventaire des données

Deuxième phase

- On aborde la résolution de problème par des activités d'élaboration et de vérification d'hypothèses.

5 LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE

Troisième phase

- Effectuer la résolution.

Ce sont des activités qui demandent d'utiliser des stratégies de communication adéquate, un langage précis, le contrôle de l'impulsivité et le dépassement du comportement d'essai/erreur

Voici le répertoire des composantes et compétences cognitives de base (2^{ième} et 3^{ième} phases) :

1. Utiliser des concepts

- cette compétence est interreliée aux autres

2. Porter des jugements

- perception des liens entre les éléments
- établissement de relations possibles, envisageables entre les éléments

3. Raisonner

- définition précise du problème
- planification des étapes de la résolution de problème
- décomposition du problème en sous-problème
- représentation mentale du problème
- intériorisation de la définition du problème
- établissement du cadre de résolution
- élargissement du champ mental (ouverture vers une nouvelle solution)
- recours à une preuve logique
- élaboration des hypothèses de solution
- vérification des hypothèses de solution

4. Décider

- évaluation des conséquences et des alternatives



5 LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE

- ❑ Nous vous présentons maintenant le RÉPERTOIRE DES STRATÉGIES utilisées lors des activités d'API.

Ce répertoire présente la liste détaillée des stratégies cognitives le plus fréquemment employées, non seulement lors d'ateliers d'API mais communes à tout processus cognitif, comme celui du processus de résolution de problème.

Nous avons choisi de vous présenter les actions répertoriées pour chacune des stratégies afin de vous informer des applications à envisager ou vers lesquels porter votre attention lors de la planification d'une activité d'apprentissage.

Les stratégies d'observation

- ▶ j'observe de façon complète et précise
- ▶ je compare ce qui est semblable et différent
- ▶ je sélectionne l'essentiel (données pertinentes)

- ▶ j'explore sans impulsivité (avec méthode, être méthodique)
- ▶ je regroupe par ensembles (catégorisation)
- ▶ j'interprète ce que j'observe (relations existantes)
- ▶ j'extrapole ce que j'observe (relations possibles)
- ▶ je décompose en sous-ensembles
- ▶ je remarque ce qui est absent, les manques, les trous (abstraction)
- ▶ j'appelle les choses par leur nom

- ▶ j'anticipe l'observation à faire
- ▶ je vois ce qui ne varie pas malgré le changement

5 LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE

- je compte les choses semblables
- je qualifie ce que j'observe
- j'organise les observations dans l'espace
- j'organise les informations dans le temps
- je rassemble les informations retenues
- je tiens compte de plus d'une chose à la fois
- je fais l'inventaire de mes observations

Les stratégies de résolution

- j'anticipe le problème à résoudre
- je définis mon problème avec précision
- je compare mon problème avec d'autres
- je sélectionne ce qui est important pour la solution
- je planifie les étapes pour résoudre
- je décompose en sous-problème
- je conserve présent le problème
- j'élabore des hypothèses de solution
- je vérifie mes hypothèses

- j'appelle le problème par son nom (nommer)
- je vois les liens entre les différents éléments
- je fais des liens entre les éléments

5 LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE

- je me fais une représentation mentale du problème
- je cherche la piste à suivre
- je conserve tous les éléments essentiels présents
- je me sers de ma logique
- je réfléchis aux conséquences de mes choix
- je fais le point sur mes progrès vers la solution

Les stratégies pour répondre

- j'estime ma réponse à l'avance
- je suis précis dans ma façon de répondre
- je compare ma réponse avec celle attendue
- je sélectionne les éléments essentiels de la réponse
- je prends mon temps au moment de répondre
- je tiens compte de l'interlocuteur
- je peux retrouver les relations possibles perçues
- je surmonte les blocages
- je vérifie ma réponse avant de la produire
- je maîtrise les instruments de communication
- je ne déforme pas le sens

5 LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE

Les stratégies d'association

- j'anticipe la tâche à effectuer dans son ensemble
- je définis la tâche à faire
- je compare les tâches et les stratégies
- je sélectionne les stratégies pertinentes
- j'établis l'ordre des stratégies à utiliser
- je répartis mon temps et mes ressources
- je fais le bilan

5.1 ABORDONS LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE EN ALPHABÉTISATION

Trop souvent, un peu sans nous en rendre compte, nous avons tendance à utiliser des stratégies d'apprentissage qui valorisent les habiletés et les compétences acquises de longue date par les personnes analphabètes : c'est-à-dire, des capacités cognitives qu'elles ont renforcées pour se défendre, se camoufler et pouvoir fonctionner en société, que l'on pense à la répétition ad nauseam, à la mémorisation outrancière et au réflexe automatique de répondre, de faire ou d'agir par règles acquises et répétées.

Entendons-nous, ces moyens d'apprentissage restent valables mais en alphabétisation ils doivent être employés avec modération, la personne analphabète ayant une prédisposition à les surutiliser, à renforcer ainsi sa dépendance à l'autre et à réagir passivement face aux apprentissages sans se poser de questions. Elle aura toujours une tendance à appliquer les règles sans poser de questions pour ne pas faire de vagues, pour ne pas se faire remarquer.

Pour transformer ce cycle, pénétrer cette ligne de défense, il nous faut être attentif et planifier des apprentissages qui ouvrent et dynamisent l'entièreté du processus cognitif comme la déduction et l'induction, la capacité de faire des liens, développer des modes de réflexion et de pensée, encourager le libre arbitre, la prise de décisions et le traitement de l'information.

Donc, encore une fois, il nous faut informer la personne analphabète sur ce que l'on attend d'elle. Il sera plus que normal que celle-ci se sente bousculée dans ses habitudes, que se soit à l'accueil, au début d'un nouvel apprentissage et durant tout le processus. Alors, il nous faut être rassurant et confiant.

Nous l'avons dit, l'apprentissage est une dynamique qui exige de l'ouverture et de la participation; à cet effet, les capacités cognitives détaillées dans les ateliers d'actualisation du potentiel intellectuel vu précédemment doivent être prises en compte.



5 LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE

Nous avons suivi un déroulement logique et d'interpénétration pour la construction de ce guide, passant de l'apprentissage, pivot de ce document, à la motivation, aux mécanismes de l'intelligence, aux processus, aux stratégies et faisant constamment référence à la terminologie de la communication, de l'engagement et de la participation.

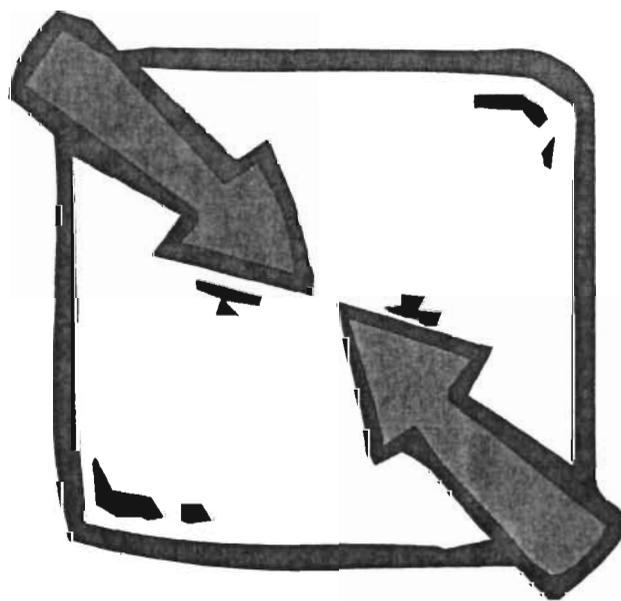
Nous savons que comme animateur ou animatrice nous sommes des intermédiaires entre un désir d'apprendre et l'apprentissage. Nous savons que nous devons permettre l'éclosion des savoirs à partir de la connaissance mais aussi de ce que nous sommes. Nous savons que nous établissons une relation.

Dans un organisme communautaire en alphabétisation, tel que Comquat, ce qui caractérise l'animation c'est le groupe restreint ou encore la rencontre individuelle. Souvent, il s'agit de rencontres d'apprentissage personnalisées. Le couple ainsi formé par l'animateur ou l'animatrice et la personne analphabète sera soumis à plusieurs tensions.



6

ABORDONS LA RELATION D'AIDE À L'APPRENTISSAGE



6 LA RELATION D'AIDE À L'APPRENTISSAGE

Nous l'avons dit précédemment l'animateur ou l'animatrice se sentira toujours un peu responsable de la motivation de l'apprenant ou de l'apprenante. Même si nous savons pertinemment que la relation qu'entretient celui-ci avec l'apprentissage ne dépend que de lui, nous ne pouvons nous empêcher de nous interroger sur le pouvoir que nous avons d'intervenir et de modifier le cours des choses afin d'assurer la réussite complète de l'apprentissage.

Pensons, à titre d'exemple, à une personne gravement blessée lors d'un accident de voiture. Elle est prise en charge et traitée, tout est fait pour assurer sa survie. Hélas, la personne ne réagit pas encore au traitement. La phrase type de réconfort pour ce genre de cas c'est : «tout a été fait maintenant son sort est entre ses mains, c'est à elle de jouer». Voilà ce que nous avons appris et intégré depuis longtemps dans les domaines de la santé. C'est une réaction normale, intégrée et acquise.

Il nous faudra peu à peu développer la même dynamique lors des activités d'apprentissage.

Notre fonction de guide, de médiateur, d'intermédiaire, de passeur et notre rôle de soutien aux apprentissages n'exigent pas de nous une pratique de la motivation. Par ailleurs, nous devons être attentif et informé des motivations de l'apprenant ou de l'apprenante afin d'éviter les sources de frustrations, les conflits et les blocages dans le processus d'apprentissage.

Ce dont nous parlons ici, c'est de la distance critique. Le fait d'adhérer ou d'être sympathique à une cause (ex. : l'alphabétisation) ou à un état de fait (ex. : la personne analphabète) ne doit pas nous rendre vulnérable et forcer notre compréhension totale et inconditionnelle au détriment encore une fois du but visé ici, les activités d'apprentissage.

La distance critique, c'est garder une distance acceptable entre soi et l'autre, c'est user d'empathie, c'est-à-dire de comprendre, de ressentir, d'être attentif et ouvert à l'autre, d'éprouver de la compassion et établir une relation de confiance mutuelle sans forcer la sympathie c'est-à-dire, rechercher les affinités, la complémentarité entre soi et l'autre pour établir une relation d'amitié.

Ces distinctions, quoique ténues entre l'empathie et la sympathie, sont essentielles dans un contexte d'apprentissage et tout particulièrement en alphabétisation.

La personne analphabète, nous le savons, est fragile. Elle veut croire en nous et en nos connaissances. Nous sommes sa bouée de sauvetage et elle s'y accrochera d'autant plus si nous lui en donnons l'autorisation. Il nous faut être vigilant. Reconnaître les pouvoirs qu'elle nous accorde, dont ceux de lui montrer, de lui apprendre et de les détourner à son profit.

6 LA RELATION D'AIDE À L'APPRENTISSAGE

Amener la personne analphabète à comprendre qu'elle est l'initiatrice de ses apprentissages c'est user d'empathie pour stimuler sa curiosité, mettre en place des conditions favorables aux apprentissages telles que : prendre l'initiative, faire des erreurs, prendre des risques, recommencer, évaluer et réévaluer qui font partie de tout processus d'apprentissage, pour fortifier sa prise en charge, son autonomie et afin de développer chez elle une identité sociale durable.



Cette relation d'aide à l'apprentissage est exigeante. Par exemple, à titre d'animateur ou d'animatrice, il nous faut :

- être conscient que les apprentissages sont conditionnés par des facteurs extérieurs comme la santé, le lieu, le milieu familial, le niveau de culture et d'instruction, la classe sociale, les aptitudes, les compétences, la personnalité, les expériences de vie, les rapports que l'on entretient au monde :
 - être attentif à la disponibilité physique et émotionnelle de la personne en apprentissage
- reconnaître que l'on ne sait pas, c'est accepter une autre fonction que celle d'expert, c'est laisser plus de place à notre humanité, à notre vulnérabilité ce qui permet d'éviter la compensation mensongère
- reconnaître notre place à titre d'accompagnateur, de guide, de passeur, de médiateur ; reconnaître cette place, prendre celle-là et aucune autre :
 - reconnaître à d'autres personnes de l'entourage de la personne analphabète (personne déterminante) une influence qui peut être soit positive (encourageante) ou soit négative (ridiculise le désir d'apprendre) pour l'apprentissage
- juger du suivi des apprentissages toujours en fonction de facteurs concrets observés et observables par l'un et l'autre
- éviter la construction d'attentes irréalistes et idéalisées et veiller plutôt à tout mettre en oeuvre pour assurer le plein épanouissement de la personne
- user de discernement et de perspicacité pour reconnaître les conflits potentiels :
 - utiliser l'humour pour ventiler les tensions
 - prendre le temps de désamorcer les conflits en route

6 LA RELATION D'AIDE À L'APPRENTISSAGE

- établir un climat de confiance et de respect entre les personnes :
 - éviter de centrer l'apprentissage sur les incapacités
 - accepter la personne dans sa globalité et intervenir avec elle sur les changements désirés
 - faire preuve de calme, de patience
- être ouvert au changement et aux nouveaux défis :
 - faire preuve d'adaptation, de flexibilité et de souplesse
- être conscient de notre propre cheminement, de notre évolution :
 - être authentique permet d'établir un rapport de confiance et non un rapport de force (pouvoir, compétition)
- être capable de se remettre en question, de se déstabiliser pour grandir :
 - trouver des solutions innovatrices et créatives pour l'apprentissage
- être conscient de notre niveau de participation et de nos motivations :
 - éviter l'exclusion de l'apprenant ou de l'apprenante au profit de notre valorisation personnelle
- être capable de refléter la réalité sociale ambiante, en comprendre le climat et les enjeux
- être capable d'informer judicieusement les apprenants et les apprenantes sur ce qui est attendu d'eux et d'elles :
 - réaffirmer régulièrement l'intention réciproque de l'apprentissage

Entendons-nous, ceci n'est qu'une revue sommaire de ce qu'implique la relation d'aide à l'apprentissage. Nous avons choisi de vous en présenter certains éléments afin de vous informer sur ce qui est attendu implicitement de vous lorsque vous effectuez une activité d'apprentissage en alphabétisation ou ailleurs.



Les conditions de la relation d'aide à l'apprentissage doivent répondre aux conditions préliminaires de l'apprentissage que sont l'investissement, l'engagement, la participation et l'ouverture à l'autre.

6 LA RELATION D'AIDE À L'APPRENTISSAGE

Comme il s'agit d'une démarche d'apprentissage, l'animateur ou l'animatrice doit posséder des connaissances et comprendre les faits, les concepts, les structures et les modèles et pouvoir effectuer des généralisations. Observateur et à l'écoute, l'animateur ou l'animatrice agit comme guide et personne-ressource, permet ainsi la circulation des informations et l'éclosion d'une pensée critique en interprétant, soupesant, clarifiant les hypothèses et en formulant correctement les solutions.

Ne reconnaissons-nous pas ici, la terminologie cognitive employée tout au long de ce document mais pour expliquer ce que nous attendons d'un apprentissage et d'un apprenant ou d'une apprenante.

Et oui !

Puisque c'est de cela même qu'il s'agit : d'une classification organisée et ordonnée (taxonomie) des comportements cognitifs et affectifs de phénomènes ou du développements liés à l'apprentissage.

Et oui ! Nous sommes aussi des apprenants lorsque nous animons une formation.

N'oublions jamais, il s'agit d'une communication, d'un échange, d'une relation ouverte à l'autre.



7

ABORDONS LE RITUEL D'APPRENTISSAGE



7 LE RITUEL D'APPRENTISSAGE

Chacun d'entre nous a un rituel avant de commencer une activité. Il en va de même pour les activités d'apprentissage chez soi ou à l'extérieur.

Il s'agit d'établir un mode de fonctionnement toujours répété, qui nous convienne à nous essentiellement, qui est choisi et contrôlé par nous et qui nous dispose à entreprendre une activité d'apprentissage demandant de l'écoute, de l'attention, de la concentration.

Depuis quelques années l'opinion publique n'est-elle pas sensibilisée aux difficultés d'apprentissage grandissantes des enfants d'âge pré-scolaire et scolaire parce qu'ils ont le ventre creux ? Ce que nous en déduisons c'est que nous devons avoir mangé convenablement pour que notre corps soit disposé à l'apprentissage.

N'entendons-nous pas aussi diverses opinions sur la fatigue des enfants, le repos des enfants, les heures de coucher des enfants et d'autres encore sur le travail des enfants, des adolescents, des jeunes adultes qui nuiraient à leur capacité d'attention, de concentration, de mémorisation, bref, aux apprentissages. Nous en déduisons que repos adéquat et heures de travail convenables nous disposent mieux pour apprendre que manque de sommeil et surcharge de travail.

Nous savons, par ailleurs, que la nature humaine sait s'adapter à différentes conditions. Nous n'avons qu'à songer à ces étudiants au fil des âges qui, faute de chauffage adéquat, se réunissent nombreux dans les cafés pour étudier (quoi de mieux que la chaleur humaine) ou encore plus récemment, à ces «lucioles roumaines», ces étudiants regroupés autour de lampadaires municipaux, seuls source d'éclairage pour lire et étudier. Et pensons aussi à ces personnes qui, en temps de guerre dans des camps d'internement, de travail ou pire encore, se sont récités, jour après jour, des textes, des musiques, des chants, pour garder espoir en l'humanité et en leur condition d'être humain ou tout simplement pour rester humain, garder leur dignité, garder l'espoir en leur survie.

Oui, nous nous savons capables de développer des rituels d'apprentissage, quelles que soient les conditions présentes.

Alors ? Me direz-vous. Comment puis-je intervenir autrement que par la prise de conscience, comme animateur ou animatrice en alphabétisation, sur les habitudes journalières des personnes en apprentissage.

7 LE RITUEL D'APPRENTISSAGE

Nous l'avons dit, l'apprentissage demande un effort, une attitude d'ouverture et un désir profond de changement.

L'apprenant ou l'apprenante sera, si ce n'est déjà fait, bouleversé dans ses habitudes, son traintrain quotidien. Certains le savent, d'autres non, d'autres sans doute ne pourront y faire face. Pour partir à l'aventure (pour apprendre), il faut quitter (Lancelot ne quitte-t-il pas sa Guenièvre ?) Il nous faut donc aménager un espace et du temps pour réaliser notre quête.

Comme animateur ou animatrice nous sommes sensibilisés à ce fait, mais comme accompagnateur nous nous devons d'informer et de soutenir dès le début de la démarche d'apprentissage l'apprenant ou l'apprenante dans la mise en place de son rituel personnel.



7 LE RITUEL D'APPRENTISSAGE

- ❑ Voici quelques éléments auxquels nous devrions être attentifs pour développer un rituel d'apprentissage

- ▶ l'environnement : table, chaise, fauteuil, espace,
- ▶ le confort de l'environnement : chaleur, lumière, bruit, silence,
- ▶ l'état de santé général : maux de dos, maux de tête, acuité visuelle,
- ▶ la prise de médicaments,
- ▶ la prise d'alcool,
- ▶ la disponibilité psychologique,
- ▶ la disponibilité de la famille,
- ▶ la disponibilité dans l'horaire,
- ▶ et autres.

En fait nous nous devons, et ce sans intervenir dans la réalité quotidienne de la personne, de faire comprendre que pour être disponible à l'apprentissage, l'apprenant ou l'apprenante doit tenir compte de différents facteurs pour trouver le moment, son moment idéal, où elle peut poursuivre son apprentissage.

Établir un rituel d'apprentissage c'est comprendre que pour apprendre il faut s'engager, s'investir, prendre du temps. En fait, il s'agit d'une tâche que j'ai choisie pour moi. Celle d'apprendre.

Nous l'avons dit : pour un adulte apprendre est une tâche parmi d'autres mais cette tâche, à un moment ou l'autre de la journée ou de la semaine, doit devenir prioritaire et ce, pour toute la durée de l'apprentissage.

7 LE RITUEL D'APPRENTISSAGE

7.1 ABORDONS LE RITUEL D'APPRENTISSAGE EN ALPHABÉTISATION

La pratique en alphabétisation a permis de constater certaines lacunes concernant la notion d'apprentissage chez la personne analphabète.

Nous l'avons vu l'apprentissage demande effort, entraînement et temps. Or, trop souvent chez la personne analphabète ces caractéristiques ne sont pas valorisées ou même intégrées.

Trop souvent encore, lors d'activités d'apprentissage et comme moyen de défense, pour contrer l'angoisse ou la peur, la personne analphabète aura tendance à se rabattre sur la pensée magique, ici symbolisée par l'imprégnation quasi automatique de l'activité d'apprentissage.

*Montrez-moi je ferai pareil !
Je reproduirai et ferai le même chemin que vous. Et enfin, je saurai*

Il s'agit encore une fois de l'application d'opérations concrètes, par mémorisation photographique ou gestuelle et par répétition. Rappelons-nous qu'il nous faut éviter de renforcer ces opérations souvent utilisées comme mécanisme de défense par la personne analphabète et que, comme animateur ou animatrice, nous nous devons de tout mettre en place pour favoriser les opérations (abstraites : la résolution de problème, la pensée critique) nécessaires à l'utilisation constante du comment et du pourquoi qui facilite la prise en charge responsable et l'autonomie sociale.

- ❑ Favoriser chez l'apprenant ou l'apprenante la mise en place d'un rituel d'apprentissage, c'est instaurer un temps pour chaque chose, un temps pour réfléchir, un temps pour comprendre, un temps pour connaître, un temps pour apprendre, un temps pour agir.

C'est de faire du temps un allié de l'apprentissage.

Pour éviter des phrases comme : «je n'ai pas le temps de consulter le dictionnaire, l'annuaire, de vérifier ou de lire les instructions, de porter attention à ce nouveau mot, cette nouvelle expression, de m'informer» et autres formules du même genre qui sont utilisées comme voie d'évitement afin d'éviter la confrontation avec la nouvelle difficulté.

7 LE RITUEL D'APPRENTISSAGE

- ❑ Favoriser chez l'apprenant, l'apprenante la mise en place d'un rituel d'apprentissage, c'est mettre à sa disposition la découverte de sa manière d'apprendre
- ❑ Favoriser chez l'apprenant ou l'apprenante la mise en place d'un rituel d'apprentissage, c'est tout mettre en oeuvre pour permettre aux stratégies et techniques d'apprentissage de prendre place. Nous pensons ici aux activités liées à la perception, à l'assimilation, à la rétention, à la compréhension, à l'intégration, à l'application.
- ❑ Favoriser chez l'apprenant ou l'apprenante la mise en place d'un rituel d'apprentissage, c'est répondre à des questions semblables à celle-ci :

- ✓ À quel moment de la journée suis-je mieux disposé pour apprendre ?
- ✓ Est-ce que je travaille mieux en matinée, très tôt le matin, en après-midi, en soirée, tard le soir ?
- ✓ Ai-je plus de temps un jour de week-end ou un jour de semaine ?
- ✓ Est-ce que je peux aménager mes périodes d'apprentissage avec celles des enfants ?
- ✓ Est-ce que mon travail m'accapare au point de ne me laisser aucun moment de répit ?
- ✓ Suis-je trop fatigué au retour du travail ?
- ✓ Est-ce que j'ai parlé de mes nouvelles obligations à ma famille, à mes amis ?
- ✓ Est-ce qu'ils comprendront que je suis moins disponible ?
- ✓ Est-ce que je travaille mieux si j'ai l'estomac convenablement rempli plutôt que vide ou trop plein ?
- ✓ Ai-je besoin de bruit d'ambiance ou de silence ?
- ✓ Me faudra-t-il quelque chose à boire ?
- ✓ Ai-je toute ma documentation, mes informations à portée de mains ?
- ✓ Est-ce que je désire toujours faire face à cette nouvelle obligation ?

7 LE RITUEL D'APPRENTISSAGE

- ✓ Est-ce que je prends tous les moyens pour arriver à mon but ?
- ✓ Est-ce que je pourrais demander de l'aide autour de moi pour me décharger de certaines tâches afin de favoriser mon apprentissage ?
- ✓ Est-ce que le lit est un bon endroit pour étudier ?
- ✓ Puis-je m'aménager un lieu d'étude ?
- ✓ À quel moment de la journée se manifeste ma baisse d'énergie ?
- ✓ Est-ce le meilleur moment pour me consacrer à un apprentissage qui demande de l'attention, de la concentration ?
- ✓ Puis-je intervenir sur cette manifestation énergétique ?
- ✓ Suis-je trop préoccupé par mes autres obligations sociales pour me consacrer à mon apprentissage ? Que puis-je faire ?
- ✓ Ai-je reformulé ou répété mon apprentissage précédent avant de m'engager dans celui-ci ?

Et tant d'autres.



7 LE RITUEL D'APPRENTISSAGE

L'important c'est que l'apprenant ou l'apprenante puisse être à l'aise en ayant mis à sa disposition tous les moyens possibles à la réalisation, à l'aboutissement et à l'intégration de son projet d'apprentissage.

Nous le savons, le héros de l'aventure doit toujours reprendre sa monture, parcourir de longues distances et poursuivre sa route mais il s'assure d'avoir avec lui les outils de sa conquête (incantation, mot magique, papier secret, boisson fortifiante, arme secrète, etc.) pour affronter ou contourner les obstacles.

Il s'agit de se créer un rituel qui nous convienne, une touche de fantaisie personnelle afin d'amoindrir le fastidieux de l'apprentissage, le «vingt fois sur le métier, remettez votre ouvrage».

Se prédisposer à apprendre, c'est tout mettre en oeuvre pour se faire plaisir, se faire du bien, se mettre à son aise, être confortable, afin de créer les conditions nécessaires à la satisfaction de la tâche bien accomplie et, par le fait même, susciter le désir de la poursuivre.



8

DES ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

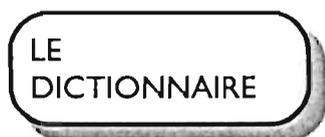


8 ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

Nous vous présentons des propositions d'activités d'apprentissage afin de vous aider à créer, comme animateur ou animatrice, vos propres stratégies d'activité qui tiennent compte non seulement de la démarche, nous l'avons vu essentielle, d'un processus d'apprentissage (ressentir, explorer, comprendre, agir) mais aussi et surtout de vous-même, de vos capacités et de votre engagement.

N'oubliez jamais, qu'il s'agit de votre initiative et de votre participation à une activité d'apprentissage dont le but est de guider une personne analphabète à être le maître d'oeuvre de son apprentissage et à avancer vers son objectif.

□ Voici quelques pistes :



Le dictionnaire, l'outil indispensable à tous, pour connaître et approcher la connaissance. Cette «*brique*», comme tant d'autres sources de références (annuaire téléphonique, répertoire des codes postaux, livres de cuisines), est nécessaire à plusieurs de nos actions dans le quotidien mais fait toujours un peu peur. Que ne ferions-nous pas pour éviter de la tâter : invention de définitions (je pense que ça veut dire ça), invention d'écriture (je crois que ça s'écrit comme ça) et d'autres moyens de défense pour nous éviter le contact, l'effort, le poids de cet outil pourtant essentiel à notre compréhension du monde.

Donc, inviter la personne analphabète à apprivoiser cet outil indispensable à l'écriture et à la compréhension de la langue, n'est pas chose facile. D'autant plus que trop souvent la personne analphabète s' imagine à tort que la personne instruite n'a jamais recours à cet instrument de travail, toute gorgée de connaissances qu'elle est. Ô science infuse quand tu nous tiens !

8 ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

◆ Ressentir

Présenter différents formats de dictionnaires à l'apprenant ou à l'apprenante (visuel, noms propres, menuiserie, animaux, médecine, médicaments, parfums, etc)

◇ *Observer quelles sont les réactions*

- Est-ce que c'est lourd ? Dans mes mains, sur mes genoux ?
- Est-ce que je préfère lorsqu'il y a beaucoup de photos ?
- Est-ce qu'il est trop dispendieux pour mes moyens ?
- Est-ce que je pourrais le ranger chez moi ?
- Et d'autres

- Est-ce que je devrais savoir et connaître tout ce que contient un dictionnaire ?
- Est-ce que j'ai besoin de tous les mots qu'il contient ?
- Est-ce que tous ces dictionnaires me seraient utiles ?
- Et d'autres

◇ *Observer les attitudes devant cet objet*

- je n'en ai pas besoin, je n'emploie que quelques mots que je vais apprendre à écrire par coeur. Je suis là pour ça.
- seules des personnes d'autres milieux que le mien ont besoin d'un dictionnaire. Ce n'est pas pour moi.
- J'ai toujours voulu apprendre le contenu d'un dictionnaire. Allons-y !
- Et d'autres.

Comme animateur ou animatrice :

Après avoir fait surgir ces questions, il vous faut enclencher chez l'apprenant ou l'apprenante, une remise en question de ses appréhensions et déterminer avec lui l'utilité réelle d'un dictionnaire.

- Observer si l'apprenant ou l'apprenante manifeste une volonté de changement d'attitude devant cet objet.
- Encourager la manipulation du dictionnaire (le feuilleter).
- Et d'autres.

8 ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

◆ Explorer

Pour explorer, il faut faire marcher ses doigts et ses yeux dans le dictionnaire. Il faut le manipuler et le consulter.

- Que contient un dictionnaire ? (photos, noms communs et propres, pages roses, etc.)
- À quoi sert un dictionnaire ? Où ? Quand ? Comment ? Pourquoi ?
- Comment est constitué un dictionnaire ? (les lettres de l'alphabet, l'ordre des lettres, etc.)
- Est-ce que d'autres répertoires d'utilisation courante fonctionnent comme le dictionnaire ?
- Est-ce qu'il existe d'autres environnements (lieux, objets) auxquels je suis confronté et qui fonctionnent selon l'ordre alphabétique ? (l'index des cartes routières, les cartes de compagnie de transport, le plan-guide dans un centre commercial, les livres et les documents classés en bibliothèque ou au centre d'emploi, le répertoire des salles de cinéma dans les journaux, ...)
- Et d'autres

Comme animateur ou animatrice :

- Stimuler les liens analogiques vous donnent diverses occasions et possibilités de travailler avec l'apprenant ou l'apprenante sur le classement des lettres de l'alphabet dans divers environnements.
- De ce fait, vous pourrez trouver la porte d'entrée pour l'intéresser à cet apprentissage essentiel : le classement alphabétique employé pour le traitement de l'information.
- De plus, par cette exploration, l'apprenant ou l'apprenante sera invité à comprendre la nécessité d'effectuer des apprentissages concernant l'ordre alphabétique.

8 ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

◆ Comprendre

Après avoir effectué cette exploration, je sais maintenant à quoi est utile un dictionnaire : il permet de recenser, de classer et de trouver de l'information sur un sujet donné (la langue, la menuiserie, ...) par ordre alphabétique.

- Comment chercher des mots dans le dictionnaire (de gauche à droite).
- Chercher des mots dans le dictionnaire (toutes les variantes).
- Est-ce que j'éprouve du plaisir à chercher un mot ?
- Est-ce que j'ai bien compris l'ordre alphabétique ?
- Est-ce qu'il y a des lettres que je distingue moins bien que d'autres ?
- Est-ce que je dois faire une énumération rapide des lettres de l'alphabet à haute voix pour me repérer ?
- Est-ce que j'ai compris que l'apprentissage de l'ordre alphabétique est indispensable à plusieurs activités en société ?
- Et d'autres.

Comme animateur ou animatrice :

- Vérifier la compréhension de l'ordre alphabétique en changeant l'outil d'apprentissage (ex. : le dictionnaire pour l'annuaire commercial [Pages Jaunes]).

◆ Agir

- Planifier le recours au dictionnaire lors de diverses activités d'apprentissage.
- Demander à l'apprenant ou à l'apprenante de chercher un mot pour vous.
- Demander à l'apprenant ou à l'apprenante de juger de l'utilité de la connaissance de l'ordre alphabétique.
- Demander à l'apprenant ou à l'apprenante d'identifier les endroits où il a eu besoin de la connaissance de ce classement dernièrement.
- Chez lui, a-t-il de plus en plus recours au dictionnaire ?
- Songe-t-il à aller à la bibliothèque le consulter ou chez un ami, un parent ?
- Et d'autres.

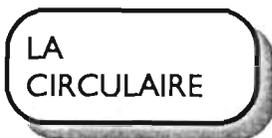
8 ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

Comme animateur ou animatrice :

- Être sensible à l'utilisation du dictionnaire comme source d'informations lors de différentes activités.
- Être sensible à l'utilisation du dictionnaire pour un usage correct de la langue.
- Être sensible aux capacités d'organisation et de traitement de l'information.



8 ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE



Lors des ateliers API, les participants et participantes ont été à même de constater l'importance d'organiser et de classer des informations dans l'espace. Pourrions-nous utiliser des activités de recherche dans l'organisation de l'espace à partir d'une circulaire d'épicier ?

◆ Ressentir

- Qu'est-ce qui se passe lorsque j'ai entre les mains la circulaire de l'épicier de mon quartier ?
- Est-ce qu'encore une fois, comme à chaque semaine, cette circulaire viendra me narguer ? Je sais que je ne pourrai pas l'employer ou que, comme à l'habitude je devrai me fier à ... ? Ou encore, que je ne prendrai pas la peine de la regarder ?
- Est-ce que je panique parce qu'elle contient trop d'informations?
- Est-ce que j'arrive à m'y repérer?
- Y-a-t'il trop de couleurs, d'images, d'informations sur une même page que je n'arrive plus à rien distinguer?
- Je ne sais jamais où sont les photos des produits que je cherche?
- Je cherche, je cherche, je cherche encore les coupons rabais?
- Je ne sais pas où se trouve le prix du produit représenté?
- Je n'arrive pas à comprendre les indications concernant le poids et le volume des aliments ?
- Je n'arrive jamais à comprendre comment la circulaire est organisée ? Pourquoi les fleurs avec les fruits et légumes ?

Plusieurs autres questions sont possibles. Ce sera à vous d'y voir et d'être attentif aux divers langages et manifestations exprimés en votre présence.

◆ Explorer

Une ou des réponses à ces questions ont retenu votre attention. Cherchez à les approfondir. L'apprenant ou l'apprenante vous affirme ne rien comprendre dans l'organisation des images de la circulaire.

8 ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

- Pourrait-on planifier une visite exploratoire de la circulaire et même une visite chez l'épicier ?
- Quelles sont les catégories d'aliments rencontrées ?
- Où sont-elles situées dans la circulaire, chez l'épicier ?
- Sont-elles regroupées de la même manière dans la circulaire et chez l'épicier ?
- Où sont indiqués les prix chez l'épicier ?
- Et d'autres.

L'exploration permet ici à l'apprenant ou à l'apprenante d'identifier et de nommer ses difficultés et de se préparer à effectuer des apprentissages précis concernant le calcul, la lecture et l'écriture

◆ Comprendre

- Est-ce qu'après avoir exploré plusieurs circulaires de divers commerçants je suis à même d'identifier les ressemblances ?
- Est-ce que toutes les circulaires sont organisées d'une manière précise ?
- Est-ce que je retrouve les mêmes thèmes dans le même ordre dans les circulaires d'autres épiciers ?
- Est-ce qu'une circulaire de pharmacie possède aussi une organisation ?
- Est-ce que j'y rencontre les mêmes éléments de poids, de volume, de prix ?
- Sont-ils indiqués de la même façon ?
- Et d'autres.

Comme animateur ou animatrice :

Vos activités seront planifiées autour de la compréhension et de la vérification des nouvelles connaissances acquises par l'apprenant ou l'apprenante à propos de la circulaire.

- Est-ce que l'apprenant ou l'apprenante peut nommer et identifier la classification d'une circulaire ?
- Est-ce qu'il peut s'y repérer ?
- A-t-il encore des difficultés particulières avec les indications de prix et de poids ?
- Et d'autres.

8 ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

◆ Agir

- Est-ce que j'éprouve autant de difficulté qu'avant ?
- Quels sont les éléments qui me paralysent et me font encore peur ?
- Est-ce que j'ai maintenant les moyens de les affronter ?
- Cette semaine, je préparerai ma liste d'épicerie à l'aide de la circulaire et des nombreux apprentissages que j'ai réalisés pour atteindre mon but ?
- Et d'autres.



8 ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE



De moins en moins mais tout de même assez régulièrement dans nos activités de la vie courante, nous avons besoin de faire un chèque pour payer le loyer par exemple. Comment pouvons-nous aborder cet apprentissage ?

◆ Ressentir

- Est-ce que j'ai déjà eu besoin de remplir un chèque ? En quelles occasions ?
- Qu'est-ce que j'ai rencontré comme difficulté ?
- Est-ce que je sais écrire les chiffres en lettres ?
- Je n'utiliserai jamais de chèque, ce n'est pas utile.
- Je ne sais pas où et comment écrire les informations qui me sont demandées.
- Je n'ai pas de carnet de chèques puisque que je n'ai pas de compte bancaire.
- Et d'autres.

Comme animateur ou animatrice :

Laisser sortir le plus d'informations possibles sur la connaissance et l'utilisation d'un chèque et d'un carnet de chèques.

◆ Explorer

- Identifier les occasions d'utilisation d'un chèque (épicerie, loyer, remboursement, envoi postal, etc.).
- Identifier à quoi ressemble un chèque (mandat poste, en-tête de formulaire, réception de chèques gouvernementaux et d'affaires, reconnaissance de dette, ...).
- Décrire l'utilisation d'un carnet de chèques et ses composantes (le nom, la date, le destinataire, ...).

Comme animateur ou animatrice :

- L'exploration me permet toujours d'amorcer des activités et stratégies d'apprentissage spécifiques comme l'écriture de chiffres en lettres, les règles grammaticales qui s'appliquent, etc.

8 ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

◆ Comprendre

- Est-ce que les apprentissages entrepris et appliqués pour l'utilisation d'un chèque me seront utiles ailleurs ?
- Savoir remplir un chèque me permet-il de remplir d'autres formulaires ?

Comme animateur ou animatrice :

- Vérifier si l'apprenant, l'apprenante effectue correctement le lien entre l'écriture d'un montant en chiffres arabes et le montant en lettres.
- Vérifier si l'apprenant ou l'apprenante peut se repérer facilement sur d'autres formulaires.

◆ Agir

- J'ai effectué seul mon paiement de loyer par chèque pour la première fois

Comme animateur ou animatrice :

- Planifier des occasions de paiement par chèque avec l'apprenant ou l'apprenante.
- Présenter différents formulaires qui demandent signature, date, destinataire.
- Élargir l'activité au courrier.
- Incorporer un nouvel apprentissage.



8 ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

Nous espérons que ces quelques suggestions vous seront utiles. Comme vous l'avez certainement constaté, le premier mouvement d'un processus d'apprentissage, « ressentir », permet à l'apprenant ou à l'apprenante d'évacuer ses peurs, de prendre contact avec l'activité d'apprentissage, d'effectuer une prise de parole et de débiter une prise en charge ; à vous, ce mouvement donne des indications sur les possibilités et les stratégies à mettre en place pour viser la réussite de l'activité.

Vous remarquerez qu'il existe autant de « ressentir » que d'expériences personnelles. À vous de trouver et d'orienter les activités et questionnements des mouvements suivants en fonction de vos découvertes et des buts des apprenants et des apprenantes.

Vous pouvez toujours vous référer au *Guide de formation sur mesure en alphabétisation* auquel nous avons fait référence précédemment et qui nous propose diverses activités pour chacun des quatre mouvements, par exemple, pour « agir », différentes activités d'insertion sociale et communautaire.



CONCLUSION

Quel que soit notre rôle en société, nous nous devons de garder précieusement cette flamme de l'apprentissage, comme souffle de vie.

Les sociétés contemporaines avancées comme la nôtre sont de plus en plus exigeantes et pressantes en ce qui concerne l'appropriation et l'utilisation quotidienne de compétences en communication et en traitement de l'information. Nous n'avons qu'à songer aux nouvelles installations technologiques informatisées dans notre environnement social ou de travail. Nous devons donc sensibiliser et informer tous et chacun de cette réalité, à savoir que nous nous devons de développer et de participer constamment à la mise à jour des capacités de lecture et d'écriture nécessaires pour fonctionner dans la société et pour atteindre nos objectifs, parfaire nos connaissances et accroître notre potentiel.

Nous avons tous plus ou moins conscience de ce que, de plus en plus, on exige de nous socialement. Parmi les compétences ou capacités sociales et affectives qui sont requises dans des contextes multiples et variés, nous retrouvons entre autres la capacité de travailler en équipe, la capacité de maintenir des liens harmonieux, les capacités d'abstraction, de réflexion, d'anticipation et de rétroaction (jugement critique) ainsi que de nouvelles attitudes comme avoir de l'initiative, être motivé, avoir le sens des responsabilités, autant de conditions préalables au fonctionnement adéquat en société.

Nous savons tous aussi qu'à certains moments de notre vie nous aurons le sentiment d'être dépassés par les événements, de ne plus être dans le coup. C'est normal. Par ailleurs notre société, comme d'autres, est vite, si vite, exigeante, si exigeante que nous avons l'impression que notre tour vient de plus en plus souvent. Nous nous sentons déphasés, notre bagage, nos connaissances acquises, nos expériences, nos capacités d'adultes sont remises en cause par la nouveauté présente et pressante et qu'il nous faudra nous y adapter vite, si vite. Pour ce faire nous aurons besoin de toute la puissance de notre être, de toute notre énergie créative, de toutes nos facultés pour apprendre et changer.

C'est un grand défi auquel plusieurs d'entre nous sommes confrontés tous les jours.

Imaginez pour la personne analphabète.

Nous avons aussi le droit de faire Ouf ! Quel contrat ! Et de penser, «au fait, qu'est-ce que l'on attend ... de nous?»

CONCLUSION

Ouverture ! Ouverture ! Ouverture !

Avoir faim et soif de connaître !

Être curieux !

Faire preuve de souplesse !

Réhabiliter les pourquoi et les comment de notre petite enfance auxquels s'ajoutent les immenses capacités toujours en devenir de l'adulte.

Savoir et comprendre que ce n'est jamais fini. (Nous ne vivons plus dans un monde fini)

D'où cette formule : *apprendre à apprendre*.

Apprendre à apprendre c'est :

- respecter et mettre en action les potentiels que nous offrent les diverses facultés de l'intelligence ;
- explorer et exploiter pleinement son potentiel ;
- apprendre des autres et apprendre aux autres ;
- se percevoir comme une ressource actuelle parmi d'autres ;
- se percevoir comme un être vivant en constante évolution, développement et changement ;
- structurer, déstructurer, restructurer constamment.

Se percevoir en devenir.

Apprendre à apprendre c'est :

- savoir s'interroger et poser des questions pertinentes ;
- savoir trouver de l'information ;
- savoir utiliser l'information en formulant des hypothèses et des pensées divergentes ;

Se percevoir dans une dynamique constante de traitement de l'information.

C'est participer !

Apprendre à apprendre en alphabétisation c'est :

- ▶ amener la personne à ressentir, à explorer, à comprendre et à agir ;
- ▶ lui transmettre des capacités pour poursuivre son cheminement vers la connaissance, l'autoformation et l'autoévaluation, en développant chez elle des dispositions qui s'avèrent nécessaires pour savoir reconnaître et posséder des compétences et développer des capacités.

Apprendre à apprendre, c'est avoir dans mon coffre à outils les instruments et les stratégies qui me permettront de poursuivre ma quête.

Apprendre se fait par vagues successives, de strate en strate, comme l'exploration d'un site archéologique.

Apprendre à apprendre appartient à la spirale continue du vivant !



BIBLIOGRAPHIE

- AGOSTINI, Franco et DE CARLO, Nicola Alberto, *Les jeux de l'intelligence : jeux-tests de l'intelligence* ; Éd. France Loisirs, 1986, 182 p.
- AUDY, Pierre, *A.P.I. : une approche visant l'actualisation du potentiel intellectuel*; Université du Québec Abitibi-Témiscamingue, 1989, 64 p.
- BLAIS, Madeleine, *Quelques théories de la motivation suivi de Examen des recherches sur la motivation des adultes à participer - à apprendre* ; Faculté des sciences de l'éducation, département de psychopédagogie et d'andragogie, Université de Montréal, 1982-1983
- BOURRE, Jean-Marie, *La diététique du cerveau, de l'intelligence et du plaisir*; Éd. Odile Jacob, Points, Paris, 1990, chap. III
- DIONNE, Réjean, *Planification d'un programme d'activités éducatives en éducation des adultes* ; Faculté des sciences de l'éducation, département de psychopédagogie et d'andragogie, Université de Montréal, 1989-1990
- DUVAL, Roch, *Morale et relations humaines, propos sur la vie et le travail suivi d'un guide d'éthique à l'intention des professionnels de la relation d'aide* ; Éd. Les Presses de l'Université Laval, 1983, chap. I, II, III, IV
- ÉMOND, Serge, *Cours de méthodologie du travail intellectuel, guide d'apprentissage* ; Commission scolaire régionale de Chambly, 1988
- FERGUSON, Marilyn, *Les enfants du Verseau, pour un nouveau paradigme*; Éd. Calman-Lévy, Paris, 1981, p.207-242, p.243-267
- HAUTECOEUR, Jean-Paul et collaborateurs, *Introduction aux pratiques et politiques en alphabétisation* ; Presses de l'Université du Québec (UQAM), 1987, 400 p.
- HIGÈLE, P., «Les activités de remédiation cognitive d'inspiration piagétienne» in *Éducation permanente, Apprendre peut-il s'apprendre : l'éducabilité cognitive*, n° 88-89, 1987, p.123-127

BIBLIOGRAPHIE

- LABORIT, Henri, *La légende des comportements* ; Éd. Flammarion, Paris, 1994, p.39-161
- LEGENDRE, Rénaud, *Dictionnaire actuel de l'éducation* ; Éd. Larousse, Paris-Montréal, 1988
- MALL, Alain, «L'approche de l'éducabilité cognitive par des modèles du développement cognitif, un détour nécessaire» in *Éducation permanente, Apprendre peut-il s'apprendre : l'éducabilité cognitive*, n° 88-89, 1987
- MEUNIER, Jean-Claude, «Théorie de la médiation et didactique du programme d'enrichissement instrumental» in *Éducation permanente, Apprendre peut-il s'apprendre : l'éducabilité cognitive*, n° 88-89, 1987, p.165-174
- PATRY, Jean, «L'évolution de la conscience de soi chez les personnes analphabètes» in *Alpha 88 : recherche en alphabétisation*, ministère de L'Éducation, Québec, p.265-303
- PINARD, Adrien, BIBEAU, Marc et LEFEVRE-PINARD, Monique, «Le savoir métacognitif portant sur la compréhension : comparaison entre les adultes analphabètes et adultes alphabétisés» ; in *Revue québécoise de psychologie* ; vol.10, n°3, 1989, p.78-91
- RUPH, François, *La médiation des stratégies cognitives, manuel pratique pour préparer des leçons de médiation dans le cadre du programme en efficience cognitive de l'UQAT* ; Université du Québec Abitibi-Témiscamingue, 1994, vol.1
- RUPH, François, *Métacognition en alphabétisation* ; Services de l'éducation des adultes, Commission scolaire Lac-Témiscamingue, 1991
- TASSÉ-DUFRESNE, Collette, *L'apprentissage adulte, essai de définition : raisin sec et fleur d'amandier* ; Éd. Études Vivantes, Montréal/Paris, 1981, 52 p.
- TREMBLAY, Hélène, *Pour prévenir l'analphabétisme, recherches, réflexions et propositions d'actions* ; Direction de la formation générale des adultes, ministère de l'Éducation, Québec, 1997
- «Activités d'apprentissage, accueil et identification des besoins» in *Alpha Liaison*, vol.1, n° 2, janvier 1992, p.36-63
- «Approche de médiation en alphabétisation (AMA)» ; Commission scolaire de Rivière-du-Loup, juin 1991
- «La motivation» in *Alpha Liaison*, vol.12, n°3, mars 1992, p.36-51

BIBLIOGRAPHIE

«Le processus d'apprentissage fonctionnel ou le PAF de long en large» in *Guide de formation sur mesure en alphabétisation* ; Direction de la formation générale des jeunes, ministère de l'Éducation, Québec, 1993

«Outils de support à l'intervention éducative en alphabétisation» ; Table régionale d'alphabétisation Montréal-Laval, document de travail, 1991



BIBLIOGRAPHIE

POUR LE PLAISIR

Sites Internet :

Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine	www.alpha.cdeacf.ca/
Base de donnée en alphabétisation des adultes (BDAA)	www.nald.ca
Institut canadien d'éducation des adultes	www.communautique.qc.ca
Direction de la formation générale des adultes, ministère de l'Éducation, Québec	www.dfga.qc.ca
Centre de documentation du Cirade : centre interdisciplinaire de recherche sur l'apprentissage et le développement en éducation, Université du Québec à Montréal	www.er.uqam.ca/nobel/cirade
Unité de recherche en efficacité cognitive, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	www.uquat.uquebec.ca/recherche/urec.htm
Laboratoire de recherche en éducation et alphabétisation, Université du Québec à Montréal, science de l'éducation	www.unites.uqam.ca/lreaa/educadult.html
Cyberquartier, centre d'activités d'alphabétisation	www.csdm.qc.ca/cyberquartier
Office de la langue française du Québec	www.olf.qc.ca
Association Québécoise pour les troubles d'apprentissage	educ.queensu.ca/~lda/aqeta/



Autres ouvrages :

- ANGERS, Pierre et BOUCHARD, Collette, *L'activité éducative, une théorie, une pratique* ; Éd. Bellarmin, Montréal, tome I (1984) à tome VIII (1995)
- BELL, Daniel, *Vers la société post-industrielle* ; Éd. Robert Laffont, Paris
- BETTELHEIM, Bruno, *Psychanalyse des contes de fées* ; coll. Réponses, Éd. Robert Laffont, 1976, 408 p.
- BOISVERT, Jacques, *La formation de la pensée critique : théorie et pratique* ; Éd. du renouveau pédagogiques, 1999, 152 p. — Notion et stratégies d'enseignement.—
- CORNATON, Michel, *La trans-formation permanente : pouvoir, autorité, puissance dans l'éducation et la formation* ; Presses universitaires de Lyon, 1979, 278 p.
- FERNANDEZ, Julio, *La boîte à outils du formateur* ; Éd. Saint-Martin, 1983, 135 p.
- FERNANDEZ, Julio, *Réussir une activité de formation* ; Éd. Saint-Martin, 1988, 204 p.
- FREIRE, Paulo, *L'éducation : pratique de liberté* ; Éd. Du Cerf, 1971, 155 p.
- HORTH, Raynald et collaborateurs, *Efficiences cognitive et déficience intellectuelle* ; Éd. Logiques, 1999, 282 p. — Fondement de la théorie d'actualisation du potentiel intellectuel et son utilisation avec des apprenants et apprenantes de tous les niveaux.—
- ILLICH, Ivan et SANDERS, Barry, *ABC, l'alphabétisation de l'esprit populaire* ; Éd. La Découverte/Le Boréal, 1990, 161 p.
- LE GOFF, Jacques, *La barbarie douce : la modernisation aveugle des entreprises et de l'école* ; Éd. La Découverte
- MCLUHAN, Marshall, *La galaxie Gutenberg : la genèse de l'homme typographique* ; Éd. Hurtubise HMH, 1971, 428 p.
- Noël, Lise, *L'intolérance* ; Éd. Boréal, Montréal, 1989, 306 p.
- OLLIVIER, Émile et collaborateurs, *La marginalité silencieuse : matériaux pour des pratiques d'alphabétisation auprès des publics immigrants* ; Éd. CIDIHCA, 1991, 217 p.

BIBLIOGRAPHIE

RIFKIN, Jeremy, *La fin du travail*; Éd. Boréal compact, 1997, 435 p.

SAPPHIRE, *Push*; Éd. de l'Olivier, New York, 1996, 200 p. — Roman dont la narratrice, Precious Jones, est une jeune analphabète de seize ans d'origine afro-américaine.

VANDENDORPE, Christian, *Du papyrus à l'hypertexte : essai sur les mutations du texte et de la lecture*; Éd. Boréal, 271 p.

«InfoLangue» : La revue d'information sur la langue française, Office de la langue française du Québec

«Le monde alphabétique» : la revue du Regroupement des groupes populaires en alphabétisation

ANNEXE 1

Nous vous présentons les thématiques des *dix ateliers d'actualisation du potentiel intellectuel* (API).

Nous croyons que ces thèmes pourraient éventuellement vous être utiles dans l'élaboration d'une activité d'apprentissage, ou encore qu'ils peuvent être employés dans votre relation d'aide à l'apprentissage.

Ne s'agit-il pas d'une proposition pour une méthode de travail ?

1. Accueil, prendre l'habitude d'observer mon fonctionnement cognitif

- ▶ ma perception de l'intelligence
- ▶ les conditions générales de l'actualisation

2. Prendre l'habitude de me contrôler par moi-même

- ▶ prendre l'habitude de contrôler mon impulsivité
- ▶ prendre l'habitude de me parler positivement
- ▶ prendre l'habitude de bien utiliser mon langage interne

3. Prendre l'habitude de bien observer

- ▶ prendre l'habitude d'observer de façon méthodique
- ▶ prendre l'habitude d'observer de façon complète et précise
- ▶ prendre l'habitude d'appeler les choses par leur nom exact

4. Prendre l'habitude de m'attaquer méthodiquement au problème

- ▶ prendre l'habitude de clarifier le but à atteindre
- ▶ prendre l'habitude d'identifier les obstacles
- ▶ prendre l'habitude de décomposer mon problème en sous-problèmes
- ▶ prendre l'habitude de sélectionner les éléments pertinents

5. Prendre l'habitude de bien organiser mes informations

- ▶ prendre l'habitude de comparer les ressemblances et les différences
- ▶ prendre l'habitude de regrouper par catégories
- ▶ prendre l'habitude de décomposer en sous-ensembles

6. Prendre l'habitude de bien interpréter ce qui m'entoure

- ▶ prendre l'habitude de tenir compte de plus d'une chose à la fois
- ▶ prendre l'habitude de vérifier la validité de mes informations
- ▶ prendre l'habitude d'élaborer différentes hypothèses d'interprétation

7. Prendre l'habitude de bien mémoriser

- ▶ prendre l'habitude de contrôler les conditions favorables à ma concentration
- ▶ prendre l'habitude de revoir et de redire dans ma tête ce que je viens d'apprendre
- ▶ prendre l'habitude de me rappeler et de réviser périodiquement

8. Prendre l'habitude de communiquer clairement mes idées

- ▶ prendre l'habitude de sélectionner ce que je veux dire
- ▶ prendre l'habitude d'organiser mes idées pour mieux les communiquer
- ▶ prendre l'habitude de réviser et de vérifier que je me suis bien fait comprendre

9. Prendre l'habitude de gérer mes stratégies pour résoudre un problème

- ▶ prendre l'habitude de réfléchir aux stratégies utilisées avant et en cours d'action

10. Bilan : prendre l'habitude d'une méthode de travail qui me convienne

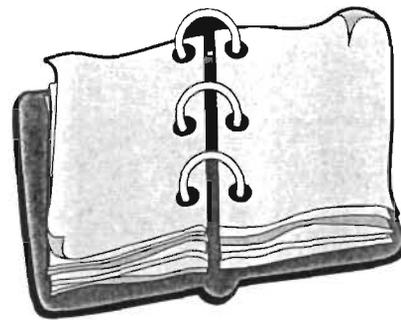


ANNEXE 2

UN TRUC

Pourquoi, comme animateur ou animatrice, ne pas consigner des informations afin de suivre à la trace les progrès et les difficultés de la personne ou des personnes qui vous sont confiées pour des activités d'apprentissage.

Faites-vous votre *JOURNAL DE BORD*



Consigner les bons coups et les mauvais coups des activités d'apprentissage.

Attention, le journal de bord des apprentissages n'est pas un journal intime de rubriques psychologiques, d'interprétations faciles et d'anecdotes mais bel et bien un compte rendu du suivi de l'activité d'apprentissage.

Le journal de bord, nous permet à nous, les animateurs et animatrices, de faire des liens, de repérer plus facilement ce qui ne va pas, d'émettre des hypothèses de solutions et d'explorer de nouvelles façons d'intervenir mieux adaptées à la personne et à l'activité d'apprentissage.

☐ Le journal de bord contient les informations suivantes :

■ le contexte de l'observation

- ▶ le moment (date)
- ▶ le lieu
- ▶ l'atmosphère (détendue, glaciale, stressante, enjouée, etc.)
- ▶ le nombre de personnes (un couple, un groupe)
- ▶ l'activité d'apprentissage
- ▶ et autres informations pertinentes

■ la description des comportements rencontrés, sans jugement de valeur (moral)

- ▶ description sommaire de l'activité de cette rencontre
- ▶ description observée et détaillée une à une des réactions et comportements rencontrés

Par exemple, l'apprenant ou l'apprenante :

- ▶ a besoin d'être encouragé continuellement
- ▶ doute de ses capacités
- ▶ veut cacher ses erreurs
- ▶ manifeste de l'impatience et de l'anxiété

ANNEXES

- **ma réaction comme animateur ou animatrice**

- ▶ description détaillée de mes attentes dans le cadre de cette activité

- **les solutions à envisager**

- ▶ nommer de nouvelles stratégies
- ▶ nommer de nouvelles attitudes

Par exemple, comme animateur ou animatrice :

- ▶ suggérer des moments de détente
- ▶ ne pas faire de pression indue
- ▶ respecter le rythme d'apprentissage en présence
- ▶ prendre le temps de trouver de nouvelles manières d'aborder l'apprentissage avec l'apprenant ou l'apprenante
- ▶ souligner les progrès accomplis

Pour qu'un journal de bord soit efficace, il nous faut le tenir régulièrement (effectuer la saisie des données observées), ce qui nous permet de veiller au grain.

Cette méthode nous aide à soutenir l'apprenant ou l'apprenante dans l'intégration de l'activité d'apprentissage et pour l'évaluation (autoévaluation) des progrès accomplis et à accomplir.

