

# Cadre du Curriculum : Grande compétence E. Gérer l'apprentissage

le ministère de la Formation, des Collèges et des Universités de l'Ontario  
Octobre 2011



## Historique du document

Version	Date	Notes et changements
1.0	Avril 2011	Version initiale
1.1	Octobre 2011	Les descripteurs de rendement relatifs à la personne apprenante, qui à l'origine se répétaient dans chaque niveau de la grande compétence, sont maintenant présentés une seule fois, à la fin de l'introduction de la grande compétence, dans un tableau intitulé « Descripteurs de rendement de la personne apprenante ».



## Gérer l'apprentissage

*E. Gérer l'apprentissage* englobe les éléments qui contribuent à la réussite de l'apprentissage. Cette grande compétence vise à aider les personnes apprenantes à acquérir les habiletés nécessaires pour se débrouiller non seulement dans les programmes de littératie, mais aussi dans d'autres situations d'apprentissage. *E. Gérer l'apprentissage* porte sur l'établissement de buts, la planification, les stratégies d'apprentissage, l'autoréflexion et l'évaluation, toujours dans le contexte du processus d'apprentissage.

Les personnes apprenantes gèrent leur apprentissage lorsqu'elles suivent des cours de formation continue, acquièrent des habiletés pour de nouveaux emplois, apprennent à utiliser du nouvel équipement et à jouer d'instruments de musique.

La grande compétence *E. Gérer l'apprentissage* n'est pas organisée en groupes de tâches, mais comprend des descripteurs du rendement, qui constituent des caractéristiques observables du rendement des personnes apprenantes. Certains descripteurs sont organisés par niveaux, tandis que d'autres s'appliquent au rendement à tous les niveaux.

Les descripteurs organisés par niveaux décrivent trois différents aspects du rendement des personnes apprenantes : l'établissement de buts, l'utilisation de stratégies d'apprentissage et le suivi de l'apprentissage.

Dans la grande compétence *E. Gérer l'apprentissage*, les descripteurs du rendement se rapportent à diverses tâches décrites dans d'autres grandes compétences. Les descripteurs qui s'appliquent à l'ensemble des niveaux peuvent servir à identifier les habiletés que les personnes apprenantes possèdent et celles qu'elles doivent travailler pour réussir leur transition. Les personnes apprenantes peuvent recourir à la liste de descripteurs pour s'autoévaluer.

### *Aperçu des indicateurs*

<b>Niveau 1</b>	Établir des buts à court terme; commencer à utiliser des stratégies d'apprentissage limitées; commencer à suivre son propre apprentissage
<b>Niveau 2</b>	Établir des buts réalistes à court et à long terme; utiliser un nombre limité de stratégies d'apprentissage; suivre son propre apprentissage
<b>Niveau 3</b>	Établir des buts réalistes à court et à long terme; utiliser diverses stratégies d'apprentissage; suivre et évaluer son propre apprentissage

Les descripteurs de rendement suivants s'appliquent aux trois niveaux de la grande compétence. Ils sont fournis ici à titre d'indicateurs de la préparation de la personne apprenante à réussir sa transition.

### Descripteurs du rendement de la personne apprenante

fait preuve d'une attitude positive face à l'apprentissage;  
accepte la rétroaction positive et la critique constructive;  
sait reconnaître et exprimer qu'elle ignore quelque chose;  
accepte de nouveaux défis d'apprentissage;  
est disposée à travailler de façon autonome;  
assume la responsabilité de son apprentissage;  
prend des initiatives;  
prend des risques dans des situations d'apprentissage;  
gère son temps (p. ex., fait des estimations réalistes sur le temps, respecte les échéances, accomplit les activités et les tâches dans un ordre logique);  
assiste aux cours régulièrement et arrive à l'heure;  
vérifie l'exactitude de son travail.

## E.1

Grande compétence E :  
**Gérer l'apprentissage**

Niveau 1

À ce niveau, les personnes apprenantes :

**Établir des buts à court terme; commencer à utiliser des stratégies d'apprentissage limitées; commencer à suivre son propre apprentissage**

**Descripteurs du rendement**

*Veillez consulter la page 2 pour obtenir une liste des descripteurs du rendement de la personne apprenante qui s'appliquent à tous les niveaux.*

**En ce qui concerne l'établissement de buts, la personne apprenante :**

établit des buts à court terme;  
détermine les étapes requises pour atteindre ses buts;  
commence à suivre son progrès par rapport à l'atteinte de ses buts;  
commence à déterminer les obstacles à l'atteinte de ses buts

**En ce qui concerne les stratégies d'apprentissage, la personne apprenante :**

commence à utiliser un nombre limité de stratégies d'apprentissage (p. ex., suit des consignes, prend des notes littérales, surligne ou souligne l'information clé, utilise un calendrier ou un agenda);  
commence à trouver des façons de se souvenir de l'information et de renforcer son apprentissage (p. ex., notes de révision);  
crée des listes de choses à faire pour rester organisée.

**En ce qui concerne le suivi de l'apprentissage, la personne apprenante :**

commence à suivre son propre apprentissage;  
détermine son style d'apprentissage préféré;  
trouve une source d'information (p. ex., texte, document, pair, collègue) pour accomplir des tâches;  
utilise la rétroaction pour améliorer son rendement.

## E.2

Grande compétence E :  
**Gérer l'apprentissage**

Niveau 2

À ce niveau, les personnes apprenantes :

**Établir des buts réalistes à court et à long terme; utiliser un nombre limité de stratégies d'apprentissage; suivre son propre apprentissage**

**Descripteurs du rendement**

*Veillez consulter la page 2 pour obtenir une liste des descripteurs du rendement de la personne apprenante qui s'appliquent à tous les niveaux.*

**En ce qui concerne l'établissement de buts, la personne apprenante :**

établit des buts réalistes à court et à long terme;  
détermine les étapes requises pour atteindre ses buts;  
suit son progrès par rapport à l'atteinte de ses buts;  
détermine les obstacles à l'atteinte de ses buts;  
commence à adapter ses buts, ses activités et ses échéanciers en fonction des obstacles à l'atteinte de ses buts.

**En ce qui concerne les stratégies d'apprentissage, la personne apprenante :**

utilise un nombre limité de stratégies d'apprentissage (p. ex., prend des notes, organise son matériel d'apprentissage);  
trouve des façons de se souvenir de l'information et de renforcer son apprentissage;  
organise les activités en tâches comprenant plusieurs étapes.

**En ce qui concerne le suivi de l'apprentissage, la personne apprenante :**

suit son propre apprentissage;  
commence à s'adapter aux méthodes d'enseignement et aux ressources d'apprentissage qui ne correspondent pas à son style d'apprentissage préféré;  
commence à déterminer comment transférer des habiletés et des stratégies dans différents contextes;  
trouve de multiples sources d'information pour accomplir des tâches;  
évalue son propre rendement au moyen de critères et d'outils établis (p. ex., liste de vérification, rubriques);  
commence à trouver des façons d'améliorer son rendement.

## E.3

Grande compétence E :  
**Gérer l'apprentissage**

Niveau **3**

À ce niveau, les personnes apprenantes :

**Établir des buts réalistes à court et à long terme; utiliser diverses stratégies d'apprentissage; suivre et évaluer son propre apprentissage**

**Descripteurs du rendement**

*Veillez consulter la page 2 pour obtenir une liste des descripteurs du rendement de la personne apprenante qui s'appliquent à tous les niveaux.*

**En ce qui concerne l'établissement de buts, la personne apprenante :**

établit des buts réalistes à court et à long terme;  
classe ses buts par ordre de priorité et établit des échéanciers réalistes pour les atteindre;  
suit son progrès par rapport à l'atteinte de ses buts;  
détermine les obstacles à l'atteinte de ses buts;  
adapte ses buts, ses activités et ses échéanciers en fonction des obstacles à l'atteinte de ses buts.

**En ce qui concerne les stratégies d'apprentissage, la personne apprenante :**

utilise diverses stratégies d'apprentissage (p. ex., prend et résume des notes à partir de multiples sources, établit un horaire d'étude);  
trouve des façons de clarifier l'information, de vérifier sa compréhension et de renforcer son apprentissage;  
établit des plans pour accomplir des tâches à long terme (p. ex., dissertation, projet).

**En ce qui concerne le suivi de l'apprentissage, la personne apprenante :**

suit et évalue son propre apprentissage;  
s'adapte aux méthodes d'enseignement et aux ressources d'apprentissage qui ne correspondent pas à son style d'apprentissage préféré;  
détermine comment transférer des habiletés et des stratégies dans différents contextes;  
évalue la qualité et l'exhaustivité de multiples ressources pour accomplir des tâches;  
trouve des façons d'améliorer son rendement.