

L'APPRENANT ADULTE

Activité d'apprentissage collaboratif

(Équipes de 8 personnes – 1 meneur, 1 gardien du temps, 2 gardiens des notes grande feuille)

But : Prendre connaissance des principes reliés à l'apprentissage/la collaboration avec un apprenant adulte

Démarche

1. Le meneur invite les membres de l'équipe à lire l'introduction (2 ou 3 minutes)
2. Le meneur invite les membres à former deux équipes de 4 qui liront soit les principes de Knowles ou les vérités de Knight et qui identifieront des implications sur le mentorat-coaching et sur l'apprentissage professionnel. Un gardien des notes écrira les implications sur la grande feuille que nous afficherons sur le mur. (20 minutes)
3. Chaque équipe partage, à l'autre équipe, ce qu'elles ont appris et suggéré comme implications sur le mentorat-coaching (15 minutes)

Collaborer et apprendre avec l'apprenant adulte dans une relation de mentorat-coaching

INTRODUCTION

Une inquiétude qui est souvent soulevée par des personnes en situation d'accompagnement (conseiller pédagogique, enseignante leader, coach-mentor) est qu'il est difficile de débiter une relation de mentorat-coaching avec leurs collègues. Comment débutons-nous cette relation dans le plus grand respect envers ceux-ci? Comment assurer que les enseignants ne se sentiront pas jugés ou comme si leur pratique était « défectueuse ».

Malcolm Knowles, un chercheur américain, fut le premier à employer le terme « **andragogie** » et à valoriser **l'importance de comprendre les besoins de l'apprenant adulte** dans des situations d'enseignement ou d'accompagnement. (Les écrits de M. Knowles peuvent facilement être retrouvés sur le WEB.)

Jim Knight, un expert dans le milieu du coaching a identifié cinq vérités simples au sujet du travail avec les apprenants adultes. D'après lui, ces cinq vérités peuvent devenir des obstacles au travail de collaboration entre mentor et collègues à moins qu'on en soit conscients.

D'après Jim Knight, « aider les adultes est plus complexe que simplement offrir des conseils d'experts ». Les adultes tiennent à prendre leurs propres décisions. Ils veulent recevoir le statut qu'ils pensent mériter et ils le prennent personnellement lorsque les autres discutent de leur travail. Aussi, ils sont motivés à poursuivre des buts uniquement lorsque ces buts semblent pertinents à leur propre travail.

Les principes qui découlent des recherches de Knowles et de Knight sont très précieuses pour guider des enseignants leaders, des conseillères pédagogiques, des mentors-coach, des directions scolaires non seulement au niveau du plan d'apprentissage professionnel qui est offert dans une école mais également au niveau de comment nous approchons nos collègues et comment nous conversons avec ceux-ci.

Par exemple, Jim Knight affirme dans son article intitulé *What Good Coaches Do (Educational Leadership (2011))*, que les mentors ont intérêt à se positionner comme des partenaires qui respectent l'autonomie professionnelle des enseignants, en traitant les enseignants comme leurs égaux, en offrant plusieurs choix, en donnant une voix aux enseignants, en prenant une approche de « dialogue » lorsqu'elles interagissent avec les collègues, en encourageant la réflexion et les applications dans la vraie vie et en voyant le mentorat et le coaching comme étant une opportunité réciproque d'apprendre. »

5 principes reliés à l'apprenant adulte ... basé sur le travail de Malcolm Knowles

1. Les adultes sont autonomes : ils ont besoin de savoir pourquoi ils devraient apprendre un tel contenu, aiment choisir leurs propres buts ainsi que gérer et se sentir responsables de leurs propres apprentissages.
2. Les adultes ont accumulé un large fondement de connaissances et d'expérience de vie et continuent d'apprendre par le biais d'expériences (y compris de leurs erreurs).
3. Les adultes aiment apprendre et travailler à ce qui est pertinent à leur travail. Ils aiment appliquer ce qu'ils apprennent.
4. Les adultes aiment que leur apprentissage soit relié à résoudre un problème qui vaut la peine d'être résolu, quelque chose qui est important.
5. Les adultes aiment avoir l'opportunité d'interagir avec des pairs.

Identifions des implications découlant des principes de l'apprentissage des adultes de Knowles, sur le mentorat-coaching et l'apprentissage professionnel

EXEMPLE :

-Impliquer nos collègues dans le processus de planification, de choix des buts et d'évaluation de l'expérience d'apprentissage professionnel

5 vérités au sujet des apprenants adultes ... basées sur le travail de Jim Knight

1ère vérité : Souvent, les gens ne savent pas qu'ils ont besoin de changer quelque chose

La première étape nécessaire au changement est de reconnaître que nous avons besoin d'en créer un. En tant que professionnels lorsque nous réalisons qu'il y a des connaissances dont nous avons besoin, un problème à solutionner, des compétences à acquérir, nous chercherons nous-mêmes des solutions. Le défi qui peut se présenter à cette étape est que nous pourrions être inconscients du fait qu'il y a des apprentissages ou des changements qui sont nécessaires ou disponibles pour que nous puissions avancer.

2^e vérité : Lorsque les gens se sentent « diminués » ils résisteront/s'opposeront au mentorat-coaching

Les mentors diront souvent qu'ils veulent « aider ». Or, la simple action d'aider place le mentor dans une position plus élevée dans la relation. Un enseignant, de façon consciente ou inconsciente, résistera ou pourrait résister à être diminué d'un cran. Les relations d'aide sont déséquilibrées de nature. Sur le plan social ou émotionnel, lorsque vous demandez de l'aide vous vous placez à un statut inférieur à la personne à qui vous demandez de l'aide. C'est une situation temporaire de perte de statut et d'estime de soi de ne pas savoir quoi faire ensuite ou de ne pas pouvoir faire quelque chose. Lorsqu'une personne décide elle-même de se positionner ainsi cela n'est pas problématique mais lorsqu'une autre personne le fait à sa place, cela peut devenir un obstacle. Les mentors qui sont capables de reconnaître qu'un collègue a besoin de maintenir son statut auront soin de bien équilibrer la relation.

3^e vérité : Les critiques sont prises personnellement

L'identité d'une personne est reliée de près à sa profession. Le rôle d'enseignant d'un individu est presque aussi personnel que son rôle de parent. Lorsque quelqu'un offre d'« aider » une personne avec son enseignement, c'est comme si on lui offrait de l'aider à élever ses enfants. L'enseignant pourrait le percevoir comme étant une attaque personnelle à la qualité de son travail et à sa propre personne.

4^e vérité – Si une autre personne fait la grande part des réflexions pour eux, les gens résisteront

Les enseignants sont des « travaillants dans le domaine du savoir »; ils réfléchissent pour vivre. Non seulement réfléchissent-ils pour effectuer leur travail mais ils créent un environnement d'apprentissage dans lequel leurs élèves réfléchissent. Tout comme l'apprentissage en salle de classe, l'apprentissage professionnel doit être à un niveau approprié. Nous savons que le fait de dire aux apprenants-élèves quoi faire et comment le faire peut nuire à l'apprentissage. Le même principe peut s'appliquer aux apprenants-adultes.

5^e vérité – Les gens ne seront pas nécessairement motivés par les buts d'une autre personne.

Les buts que les individus se fixent pour eux-mêmes et ceux qui visent la maîtrise de quelque chose d'assez difficile à atteindre sont souvent plus motivants.

Identifions des implications découlant des vérités de Knight sur le mentorat-coaching et l'apprentissage professionnel

Exemples :

-Offrir des ateliers génériques auxquels seront présentés des pratiques exemplaires