

Définition des acquis attendus de l'apprentissage

Les acquis attendus de l'apprentissage sont exactement ce que dit l'expression - les résultats d'une expérience d'apprentissage. Plus précisément, toutefois, ce terme est utilisé pour décrire ce que les enseignants et formateurs désirent que les apprenants acquièrent lors d'une session de formation (cours ou programme d'études). Les acquis réels d'apprentissage pour chaque apprenant peuvent comprendre des résultats voulus, annexes (secondaires) et inattendus, mais nous nous concentrons ici sur ceux que le formateur a listés lors de la préparation de la session.

Exemples d'acquis attendus de l'apprentissage :

- Appliquer une approche systémique pour analyser le contexte d'apprentissage et le processus d'élaboration de la formation.
- Évaluer et utiliser des produits de prévision numérique dans le processus de prévision.
- Utiliser des produits de télédétection pour des applications à l'agriculture.
- Identifier et obtenir les données climatiques adaptées depuis différentes sources pour générer des produits climatiques.
- Créer des métadonnées pour la recherche des produits et services

Pourquoi les documenter ? La documentation des acquis attendus de l'apprentissage que vous désirez atteindre guide l'élaboration de votre formation, en vous aidant à décider des contenus nécessaires (ou non nécessaires) et des activités et occasions de pratique qui vont aider les apprenants à bénéficier de cette formation. De manière plus directe, les acquis attendus de l'apprentissage vous indiquent que comment évaluer les apprenants. Et finalement, les acquis attendus de l'apprentissage indiquent aux apprenants ce qu'ils peuvent espérer tirer d'une session ou d'une ressource de formation, et également ce que l'on attend d'eux pendant les contrôles.

Les compétences doivent être décrites à un niveau élevé, en s'attachant aux tâches et responsabilités générales du poste, alors que **les acquis attendus de l'apprentissage doivent être énoncés de manière plus spécifique au niveau du contrôle de la formation**. Ils représenteront plutôt les critères ou composantes de la performance dans le cadre d'une compétence que la compétence de haut niveau elle-même. De manière plus spécifique, ils doivent représenter les tâches que vous allez directement contrôler pour déterminer quand les objectifs de la formation ont été atteints. Si votre formation est basée sur des compétences, alors les acquis attendus de l'apprentissage ne devraient pas être difficiles à identifier. Par exemple, une compétence pourrait être décrite par :

« Prévoir des phénomènes météorologiques maritimes, leurs variables et leurs paramètres »

et les critères de performance pour cette compétence pourraient comprendre :

« Préparer des prévisions et alertes pour les phénomènes météorologiques suivants, les paramètres et les variables, notamment extension spatiale, début et fin, durée, intensité et variations temporelles :

- vent, variations de direction, vitesse et rafales
- état de la mer (hauteur totale des vagues, hauteur de la mer du vent, hauteur de la houle, direction et période de la houle, hauteur significative des vagues)
- vagues importantes ou pouvant provoquer des dommages
- etc. »

Dans ce cas, vous pouvez, pour votre session de formation, avoir pour objectif pédagogique :

« Prévoir le début et la fin de grosses vagues sur la côte, grâce aux données de télédétection et aux sorties numériques. »

Il est probable que les résultats pédagogiques seront rédigés à ce niveau plus spécifique, car cela fournit pratiquement toutes les informations dont vous avez besoin pour effectuer un contrôle de l'apprentissage, en incluant si possible les critères de performances, les phénomènes et les données spécifiques à utiliser.

Des acquis attendus de l'apprentissage bien conçus décrivent l'apprentissage en termes de ce que l'apprenant devrait être capable de faire après la session de formation, et pas seulement ce qu'il doit savoir ou comprendre. Ceci permet de garantir une relation directe avec les compétences professionnelles nécessaires et les tâches du poste, ce qui fournit une justification des efforts de formation. Tous les exemples fournis jusqu'ici dans cette ressource décrivent des tâches que les apprenants sont censés effectuer après la formation.

Toutefois, les connaissances et la compréhension sont des co-requis pour la capacité à effectuer une tâche, donc ces **objectifs « facilitants » peuvent être également assez importants pour être documentés, dans la mesure où ils accompagnent des objectifs orientés vers des tâches de haut niveau.** Les objectifs de « connaissances » et de « compréhension » aident également à préparer les apprenants à effectuer des tâches dans différents contextes. Pour cette raison, ils sont plus courants, et plus justifiés dans des contextes de formation générale que de formation professionnelle.

Cependant, **de tels objectifs facilitants doivent être traduits en termes de tâches pouvant être contrôlées pour démontrer que les connaissances sont acquises.** Au lieu de « Comprendre la théorie norvégienne de cyclogenèse », il faudrait écrire « Décrire (ou dessiner) la théorie norvégienne », ce qui sera également la façon dont l'apprenant sera contrôlé (dans sa capacité à décrire ou dessiner ce modèle théorique). Encore mieux, le contrôle de cet objectif pourra être intégré dans une tâche pratique, par exemple un exercice qui demande : « En utilisant la théorie norvégienne, prévoyez les prochaines étapes de l'évolution du système apparaissant sur cette image satellite IR. » Mais s'il ne doit pas être contrôlé directement, il est probablement mieux de ne pas l'inclure.

Pour les intéressés : Termes connexes

La liste de définition ci-après va peut-être au-delà de ce que vous aimeriez découvrir, donc considérez-la comme optionnelle. L'intention est d'amener une clarification supplémentaire, mais cela peut également apporter une certaine confusion.

Alors qu'il est d'une certaine manière explicite, il peut être nécessaire de donner une définition très précise de l'expression « acquis attendus de l'apprentissage » en raison des différentes manières dont on l'utilise, ainsi que l'existence de termes connexes comme « compétences », « objectifs pédagogiques » et « objectifs de performances. » Vous pouvez trouver ci-après certaines définitions relatives, et noter les différences, chevauchements et interactions entre ces termes. Vous noterez que l'on utilise ces termes encore d'autres manières que celles définies ci-après. Ne vous inquiétez pas si ces définitions sont différentes de celles utilisées dans votre contexte.

Compétence	Une responsabilité professionnelle de haut niveau. Des organisations ou professions différentes peuvent les décrire de manières sensiblement différentes, et à différents niveaux de généralité.
Acquis attendus de l'apprentissage	Résultats mesurables d'une session de formation
Objectifs pédagogiques	Souvent utilisé comme un synonyme <i>d'acquis attendus de l'apprentissage</i> . Toutefois, ils désignent uniquement des intentions d'enseignement, et non des résultats pédagogiques annexes ou non voulus.
Objectifs de performance	Synonyme d'objectifs pédagogiques, mais se référant à des tâches spécifiques, et non pas des états cognitifs tels que « connaître », « comprendre » ou « apprécier. »
Aptitude	Souvent utilisée comme synonyme de <i>compétence</i> , mais plus souvent représentant un composant ou un critère d'une compétence de haut niveau.
Connaissance	Souvent utilisée pour signifier une connaissance de fond (faits, concepts ou principes) nécessaire pour effectuer des tâches. Il s'agissait du niveau le plus bas dans l'ancienne version de la Taxonomie de Bloom pour les résultats pédagogiques. Cependant, de nombreux psychologues de la cognition utilisent <i>connaissance</i> pour décrire tout type d'aptitude ou de compréhension (<i>connaissance procédurale</i> ou <i>connaissance déclarative</i>). Certains experts ajoutent également le terme <i>connaissance stratégique</i> pour décrire la base d'aptitudes de résolution de problèmes.
Objectifs de formation	Le résultat général et envisagé d'un programme de formation ou d'un cours de point de vue de l'organisation. « <i>Développer un service de météorologie aéronautique conforme aux exigences de qualification et de compétence de l'OMM</i> » est un objectif de formation.
Objectif de formation	Souvent utilisé comme synonyme d' <i>objectif pédagogique</i> , mais il peut également être utilisé pour exprimer la perspective du formateur ou de l'organisation. « <i>Améliorer les aptitudes de prévision météorologique marine.</i> » C'est ce que les formateurs désirent obtenir, et pas ce que les apprenants doivent être capables de faire.
Objectifs d'apprentissage	Souvent utilisé pour exprimer les objectifs personnels des apprenants.