

Apprentissage permanent

Ce rapport se penche sur les points suivants :

Apprentissage permanent

Responsabiliser les apprenants permanents et créer des occasions de croissance.

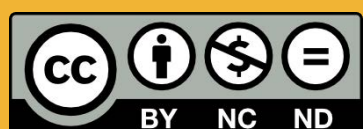
**PARCOURS
D'APPRENTISSAGE**



**APPROCHES
EN MATIÈRE
D'APPRENTISSAGE
PERMANENT**



**DISSOCIER
L'APPRENTISSAGE**



Apprentissage permanent

La Stratégie d'apprentissage virtuel (SAV) prépare les établissements postsecondaires de l'Ontario aux futurs hybrides

La SAV répond aux besoins actuels et futurs en matière d'apprentissage virtuel au sein des établissements autochtones, collèges et universités de l'Ontario.

La SAV ([lien ici](#)) repose sur trois piliers clés :



Être l'avenir



Être un apprenant permanent



Être un chef de file mondial

En adoptant des approches de prospective stratégique, le secteur de l'enseignement postsecondaire de l'Ontario peut cocréer des futurs hybrides en surveillant les tendances qui se dessinent et en cernant les possibilités futures. Ce travail s'inscrit dans le cadre du pilier « Être l'avenir » de la SAV.

Qu'est-ce qu'un rapport prospectif?

Les rapports prospectifs sont des outils d'aide à la navigation face à des futurs incertains et complexes. Grâce à la prospective stratégique (c'est-à-dire une exploration systématique des futurs possibles fondée sur la recherche), les rapports prospectifs contribuent à éclairer la prise de décision actuelle en identifiant les schémas de changement susceptibles d'avoir des répercussions durables importantes sur les futurs du numérique par conception.

Comment puis-je utiliser ce rapport prospectif?

Ce rapport prospectif constitue un aperçu détaillé des tendances qui se dessinent dans le secteur de l'enseignement postsecondaire. Nous recommandons aux lecteurs d'utiliser ce rapport comme une carte permettant une exploration plus approfondie. Les lecteurs peuvent cliquer sur les liens fournis pour en savoir plus sur les sujets qui les intéressent. À la fin de ce rapport, les lecteurs trouveront un guide de conversation pour susciter des discussions tournées vers les futurs et explorer les différentes possibilités.

Pourquoi la prospective stratégique est-elle importante aux établissements postsecondaires de l'Ontario?

La pandémie de COVID-19 et le passage à l'enseignement d'urgence à distance ont amplifié les défis dans l'ensemble du système postsecondaire de l'Ontario. La prospective stratégique aide les établissements à naviguer au milieu des transformations en les sensibilisant à certaines forces de changement possibles. La prospective stratégique peut aider à relever les défis immédiats et à court terme, tout en articulant des visions à long terme pour l'évolution à l'échelle des systèmes.

LES FUTURS INFORMENT LES STRATÉGIES D'AUJOURD'HUI

Les tendances qui émergent ou qui arrivent à maturité **aujourd'hui** nous permettent d'imaginer des **avénirs** possibles.

Ces avénirs sont utiles pour informer nos **stratégies**, alors que nos stratégies aident à informer nos actions du moment présent.

plausibilité

Les anneaux représentent le niveau de plausibilité d'un résultat futur précis, allant du plus plausible vers les anneaux intérieurs, au moins plausible vers les anneaux extérieurs.

aujourd'hui action ← stratégie avenir rapproché → avénirs avenir lointain

Adapté de [Joseph Voros, The Futures Cone](#)

Pourquoi utilise-t-on le pluriel avénirs plutôt que le singulier avenir?

Dans le cadre de la pratique de la prospective, nous faisons référence à l'avenir au pluriel.

Étant donné que nous ne pouvons pas prédire l'avenir, il n'existe pas d'image ou de vision précise de celui-ci. Ainsi, l'avenir sera toujours un éventail infini de résultats possibles plutôt qu'une destination unique.

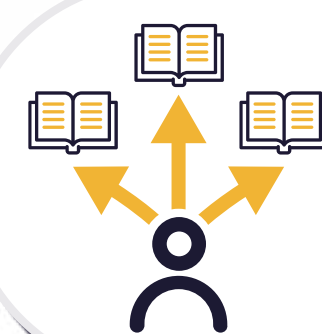
PLAN DU RAPPORT



Introduction à l'apprentissage permanent

Apprentissage permanent dans tous les domaines de la vie

3



Approches en matière d'apprentissage permanent

*Apprentissage intégré à la vie et à la carrière
Modèles d'apprentissage permanent*

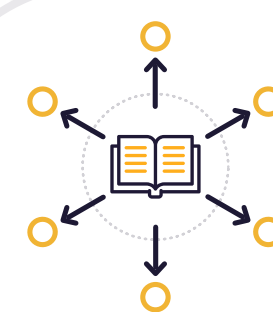
4



Parcours d'apprentissage

*Apprendre, désapprendre, réapprendre
Apprentissage personnalisé et adaptatif
Apprentissage tout au long de la vie*

5



Dissocier l'apprentissage

*Les micro-titres de compétences :
une proposition à valeur unique
Apprentissage progressif*

6



Guide de conversation

7



Références

7

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

1

Qu'est-ce que la connaissance des futurs et pourquoi est-elle importante?

Média

2

Qu'est-ce que la prospective?

Organisation de coopération et de développement économiques

Introduction à l'apprentissage permanent

Avec l'interconnectivité numérique et la croissance exponentielle des nouvelles connaissances, l'apprentissage est devenu un processus permanent.

L'apprentissage permanent significatif intègre de manière transparente la vie et la carrière d'une personne. Elle centre les approches en matière d'enseignement et d'apprentissage autour des besoins évolutifs des apprenants et tient compte de leurs diverses étapes de vie et motivations.

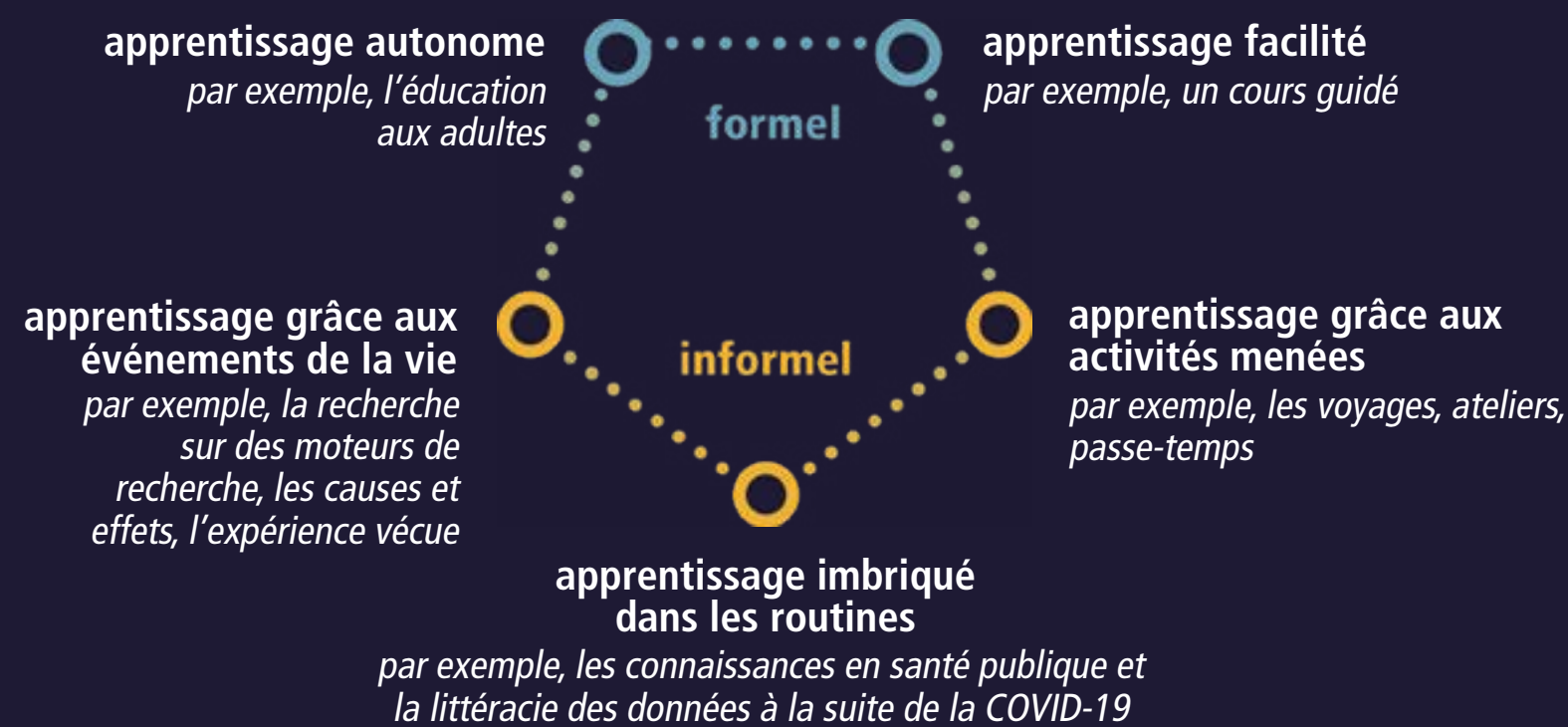
Ce rapport explore certains concepts et modèles clés qui peuvent aider à encadrer et à permettre l'apprentissage permanent dans une variété d'environnements intergénérationnels – en ligne, en personne ou hybrides.

La recherche indique que l'apprentissage permanent peut avoir des effets bénéfiques sur les capacités cognitives et la santé des personnes âgées. On prévoit que le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans augmentera considérablement entre 2020 et 2031, et que le soutien au bien-être des personnes âgées pourrait devenir une priorité importante des établissements postsecondaires.

APPRENTISSAGE PERMANENT DANS TOUS LES DOMAINES DE LA VIE

L'éducation est de plus en plus conceptualisée comme un processus non linéaire et continu qui s'étend sur les différentes phases et étapes de la vie d'un individu. Les apprenants peuvent décider de s'engager dans leur éducation ou d'arrêter ou de poursuivre celle-ci selon leurs besoins ou leurs désirs.

PROCESSUS D'APPRENTISSAGE PERMANENT DANS TOUS LES DOMAINES DE LA VIE



« L'éducation n'est pas une préparation à la vie; l'éducation est la vie en elle-même. »

– John Dewey, philosophe et éducateur

Adapté du professeur docteur [Jost Reischmann](#).

PARCOURS D'APPRENTISSAGE

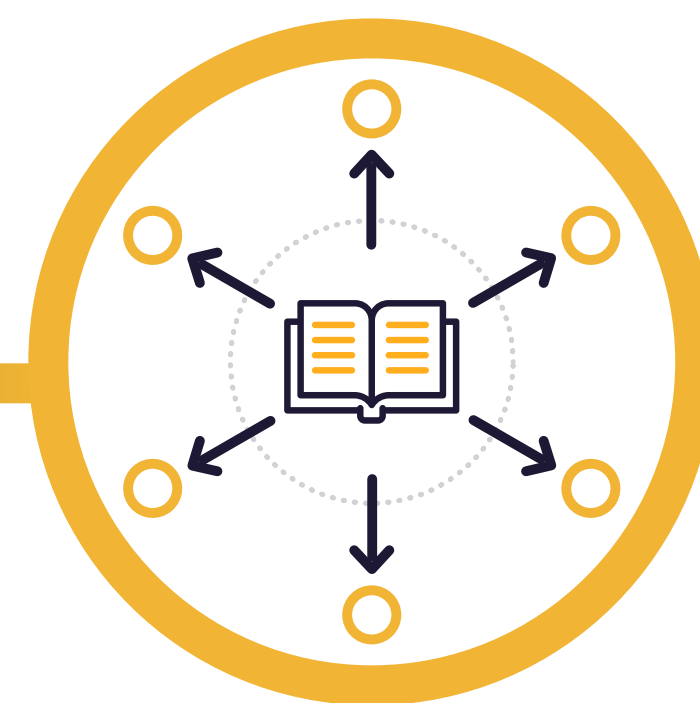
Un processus dynamique qui vise à créer des environnements d'apprentissage hybrides personnalisés, adaptables et intergénérationnels

plus à la page 5

Des voies d'accès à l'éducation qui sont flexibles, rentables et répondent aux besoins des apprenants permanents.

plus à la page 6

DISSOCIER L'APPRENTISSAGE



APPROCHES EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE PERMANENT

Des modèles d'apprentissage qui soutiennent de manière transparente l'apprentissage permanent.

plus à la page 4

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

1 **Apprentissage permanent**
Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage permanent/Lifelong Learning

2 **Plan d'apprentissage permanent**
Gouvernement du Canada

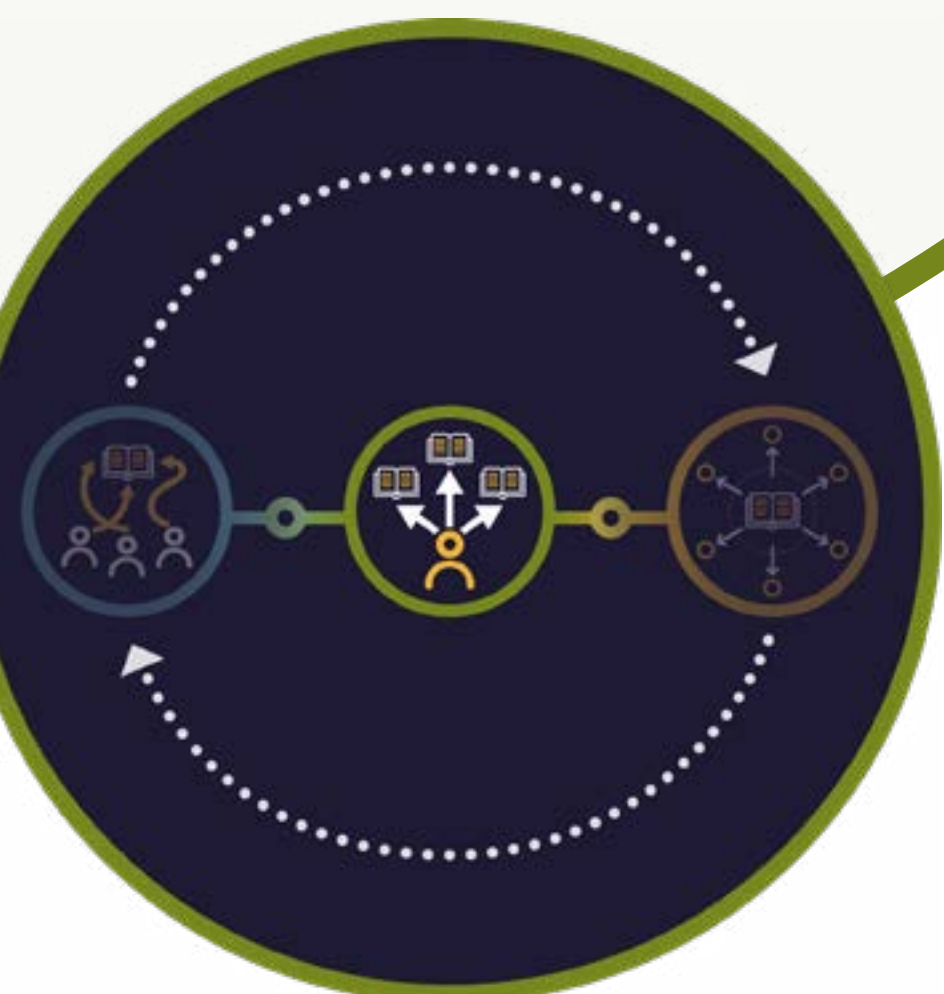
3 **Apprentissage permanent en Ontario**
COQES

4 **Seven essential elements of a lifelong-learning mindset (en anglais seulement)**
McKinsey & Company

Approches en matière d'apprentissage permanent

Les apprenants reprennent leurs études à différentes phases et étapes de leur vie pour diverses raisons et motivations. Les modèles d'apprentissage permanent permettent un engagement flexible et personnalisé envers l'éducation formelle.

Dans cette section, nous mettons en évidence trois modèles d'apprentissage permanent. Ces modèles peuvent être appliqués seuls, ensemble ou avec d'autres modèles. Chacun de ces modèles peut être appliqué dans un contexte d'apprentissage hybride.



Intersectionnalité de l'apprenant

Les apprenants permanents constituent un groupe diversifié d'individus ayant un ensemble distinct d'identités, de besoins et d'expériences vécues. Reconnaître et refléter cette diversité dans les approches en matière d'apprentissage permanent est essentiel pour la réussite de l'apprenant. Pour une ressource introductive, veuillez consulter notre précédent rapport prospectif : [Apprenants de demain](#).

APPRENTISSAGE INTÉGRÉ À LA VIE ET À LA CARRIÈRE

Chaque apprenant a un ensemble distinct d'influences, de besoins et d'objectifs d'apprentissage. La prise en compte et la mise en œuvre de la perspective de l'apprenant est un élément clé de la conception d'environnements efficaces d'apprentissage permanent.



PROFIL DE L'APPRENANT : EMILY RHO

UNIVERSITÉ DE L'ÉCOLE D'ART ET DE DESIGN DE L'ONTARIO (EADO)

Entrepreneure, musicienne, éducatrice et designer, Emily participe à la création de changements positifs au sein de la société tout en favorisant et en facilitant les connexions humaines. Emily est titulaire d'un baccalauréat en musique et d'un diplôme d'artiste de l'École Glenn Gould ainsi que d'une maîtrise en musique de l'Université de Toronto. Trouvant son inspiration dans la capacité à transposer des émotions en sons et de les communiquer au public, Emily a cofondé sa propre entreprise de concerts, Pocket Concerts. En tant que propriétaire d'entreprise, elle a appris à porter de nombreux chapeaux, dont ceux de stratège, de conceptrice de services et d'interprète.

L'adoption de cette approche holistique dans sa carrière l'a amenée à obtenir une maîtrise en prospective stratégique et innovation de l'Université de l'École d'art et de design de l'Ontario (EADO). Lorsqu'on lui demande ce qu'elle pense de l'apprentissage permanent, Emily répond ce qui suit :

« [...] l'éducation postsecondaire peut non seulement vous donner des occasions d'acquérir de nouvelles compétences, mais c'est aussi un excellent moyen d'élargir votre esprit de façon à découvrir toutes sortes d'idées, de personnes et de visions du monde différentes. »

Emily pense que l'apprentissage permanent va au-delà de l'obtention de titre de compétences et que l'on peut apprendre tous les jours de ceux qui nous entourent.

MODÈLES D'APPRENTISSAGE PERMANENT

L'apprentissage permanent intègre les besoins quotidiens et professionnels à toutes les étapes et phases de la vie. Les modèles d'engagement envers l'apprentissage permanent tiennent compte de la diversité des besoins et des expériences.

LE 60-YEAR CURRICULUM (60 YC)

Maintenir l'agilité de la carrière professionnelle

60 YC reconnaît et souligne la nécessité d'une éducation continue et d'une mentalité axée sur l'apprentissage permanent pour répondre aux transitions professionnelles, à l'évolution des besoins de la main-d'œuvre, ainsi qu'aux circonstances technologiques, économiques et sociales (par exemple, l'automatisation) tout au long de la vie et de la carrière d'une personne.

60 YC encourage la formation liée à l'acquisition de compétences « juste-à-temps » afin d'aider les apprenants à maintenir leur agilité professionnelle en utilisant des approches en matière d'apprentissage flexibles et adaptables (par exemple, le micro-apprentissage). [Lien pour en savoir plus.](#)

Quelques raisons et motivations pour reprendre son éducation :

- Potentiel de revenu
- Changement et/ou avancement de carrière
- Flexibilité croissante de l'enseignement en ligne

APPRENTISSAGE PAR OBJECTIF

La recherche permanente de l'épanouissement

Chercher « pourquoi » l'enseignement et l'apprentissage peuvent avoir des conséquences positives pour les apprenants, les éducateurs et les établissements. L'apprentissage par objectif peut aligner les compétences sur les valeurs personnelles.

Des expériences d'apprentissage conçues intentionnellement, telles que des défis basés sur le monde réel et des programmes d'études interdisciplinaires, peuvent soutenir ce parcours.

L'apprentissage par objectif permet aux apprenants de trouver un sens à leurs choix d'éducation et de carrière. [Lien pour en savoir plus.](#)

« Et si les étudiants déclaraient leurs objectifs plutôt que leurs diplômes d'études? »

– Sarah Stein Greenberg, directrice générale de Stanford University

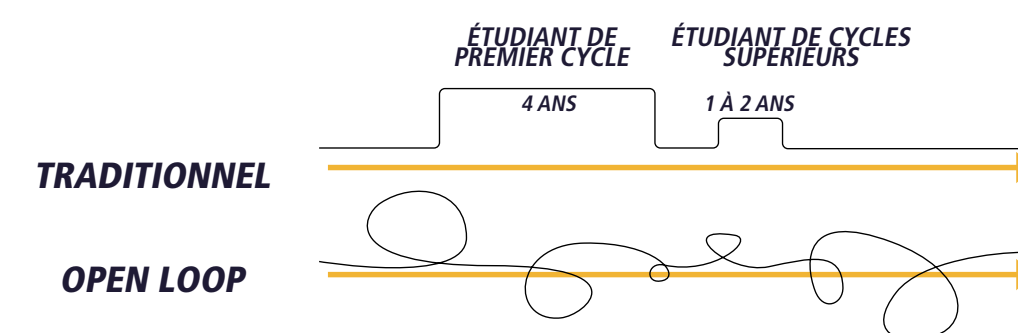
OPEN LOOP UNIVERSITY

Sens de la communauté

Présentée par l'Université de Stanford en 2015, Open Loop est une approche en matière d'apprentissage permanent.

Cette expérience invite les apprenants à revenir sur le campus alors qu'ils effectuent et explorent des transitions de carrière pour apprendre de nouvelles compétences et pour échanger sagesse et connaissances avec d'autres apprenants et éducateurs.

L'approche Open Loop permet aux établissements d'enseignement postsecondaire de revitaliser la communauté du campus, où l'échange de connaissances et la création d'une communauté se déroulent de manière transparente entre les apprenants et les éducateurs issus de différentes phases, étapes et expériences de vie. [Lien pour en savoir plus.](#)



Adapté de [Stanford 2025](#).

MODÈLES D'APPRENTISSAGE AUTOCHTONE PERMANENT

La perspective holistique

L'apprentissage autochtone se compose de sept éléments.

- Holistique
- Un processus permanent
- De nature expérimentale
- Orientation spirituelle
- Enraciné dans les langues et les cultures autochtones
- Une activité communautaire (famille, communauté, aînés)
- Intègre les connaissances autochtones et occidentales

Les Premières Nations, les Inuits et les Métis partagent une vision de l'apprentissage en tant que processus holistique et volontaire permanent. Chaque communauté a élaboré un modèle pour illustrer les processus et les interconnexions liés à leur apprentissage respectif. Les modèles sont énumérés à droite.

[Cliquez ici pour en savoir plus.](#)

[Modèle d'apprentissage permanent holistique des Premières Nations](#)

[Modèle d'apprentissage permanent holistique des Inuits](#)

[Modèle d'apprentissage permanent holistique des Métis](#)

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

1 [Explorer les motivations des étudiants liées à l'accumulation de crédits](#)

Conseil des tribunaux administratifs de la Colombie-Britannique (BCCAT)

2 [The Future of Lifelong Learning](#)
Desire2Learn

3 [Stanford 2025](#)
Université de Stanford

4 [Lifelong Learning Innovations](#)
HundrED

Parcours d'apprentissage

Pour soutenir un parcours d'apprentissage permanent, il faut une compréhension dynamique de l'apprentissage, des approches personnalisées et adaptables, et de l'autonomisation des apprenants aux fins d'un apprentissage autonome.

Pour soutenir l'apprentissage autonome, il faut comprendre les théories et les approches éducatives qui traitent de la manière dont l'apprentissage se déroule à différentes étapes de la vie et des soutiens nécessaires pour faciliter la réussite.

La personnalisation continue est essentielle pour s'adapter aux besoins des apprenants et aux étapes de leur vie. L'apprentissage adaptatif est source d'innovation et de progrès dans ce domaine.



Apprentissage adaptatif d'eCampusOntario

eCampusOntario a défini trois objectifs principaux pour tirer parti de son travail sur l'apprentissage adaptatif et s'engagera auprès des établissements membres au moyen d'enquêtes, d'entretiens et de groupes de discussion pour exploiter des projets antérieurs.

Avez-vous des questions sur l'apprentissage adaptatif? Communiquez avec nous à l'adresse adaptivelearning@ecampusontario.ca.

[Lien pour en savoir plus.](#)

« Une mentalité axée sur la croissance voit l'échec non pas comme un inconvénient, mais comme un tremplin vers le succès. »

– Caroline Castrillon (Castrillon, 2019)

APPRENDRE, DÉAPPRENDRE, RÉAPPRENDRE

L'apprentissage permanent est le plus efficace lorsqu'on adopte un état d'esprit axé sur la croissance. Un état d'esprit axé sur la croissance embrasse continuellement l'inconfort du changement, qui comprend le réapprentissage et le désapprentissage. Le diagramme du cycle d'apprentissage ci-dessous décrit le processus cyclique d'apprentissage, de désapprentissage et de réapprentissage.

Le désapprentissage est l'effort conscient de remise en question de ses croyances et de ses hypothèses personnelles dans le but de privilégier la curiosité et l'écoute d'autres perspectives. Le désapprentissage et le réapprentissage peuvent créer un espace pour des croyances et des valeurs plus tolérantes, diverses et inclusives.

[Cliquez ici pour en savoir plus.](#)

LE CYCLE D'APPRENTISSAGE



FAVORISER L'APPRENTISSAGE INTERGÉNÉRATIONNEL

L'apprentissage intergénérationnel est une tendance émergente qui fait référence à « l'échange ouvert et libre de perspectives, de valeurs et d'idées entre des individus et des groupes ayant des expériences de vie différentes » (Meuser, 2020).

L'apprentissage intergénérationnel peut créer une multitude d'avantages pour les environnements d'apprentissage et les communautés de campus, notamment :

- Échanger des connaissances, des compétences et des expériences vécues qui ne sont peut-être pas disponibles par le seul biais du matériel d'apprentissage
- Favoriser l'inclusion culturelle et sociale de tous les apprenants
- Développer des compétences en communication transférables

ORIENTATION VERS LA SAGESSE ET APPRENTISSAGE CENTRÉ SUR L'ADULTE

Les environnements d'apprentissage intergénérationnels sont orientés vers l'échange de sagesse entre les générations. Le rôle des établissements d'enseignement postsecondaire peut évoluer vers la mise en pratique, la création et l'accumulation de connaissances de manière participative, tout en exploitant les ressources existantes en matière de connaissances.

L'apprentissage aux adultes est orienté vers la réalisation de soi, l'acquisition d'expériences et la résolution de problèmes. En concevant un environnement d'apprentissage où les apprenants adultes sont des sources de connaissances pour les instructeurs ainsi que les pairs apprenants, l'apprentissage intergénérationnel postsecondaire peut soutenir le parcours des apprenants dans le développement de leurs compétences en communication, en résolution de problèmes et en pensée critique.

Les apprenants adultes veulent :

- Participer au choix du contenu en fonction de leurs intérêts et besoins
- Un contenu qui s'inscrit dans le contexte de leurs expériences vécues
- Apprendre à être immédiatement utiles

Les apprenants adultes peuvent :

- Mettre en œuvre leur propre expérience dans l'apprentissage
- Servir de source de connaissances pour l'instructeur et les autres apprenants

« Si nous voulons créer un avenir durable, la sagesse intergénérationnelle doit être l'objectif de l'université de l'avenir »

– Annelise Riles, 2021

L'université adaptée à tous les âges et l'apprentissage intergénérationnel

La conception d'espaces d'apprentissage adapté à tous les âges peut permettre une participation sociale active et un échange de connaissances entre un large éventail d'étapes et de phases de la vie, d'expériences et de milieux. L'apprentissage adapté à tous les âges favorise l'apprentissage intergénérationnel, un environnement éducatif partagé dans lequel les apprenants de tous âges peuvent apprendre ensemble et les uns des autres.

Les établissements postsecondaires de l'Ontario se joignent au Global Age-Friendly Network et s'engagent à devenir des universités adaptées à tous les âges. En date de novembre 2021, cinq établissements postsecondaires de l'Ontario sont membres du Global-Age-Friendly University Network. [Lien vers la liste complète des établissements membres.](#)

APPRENTISSAGE PERSONNALISÉ ET ADAPTABLE

TECHNOLOGIES D'APPRENTISSAGE ADAPTATIF

Les systèmes d'apprentissage adaptatif utilisent des algorithmes et des plateformes d'apprentissage (comme les systèmes de gestion de l'apprentissage courants ou les manuels scolaires virtuels) pour évaluer les connaissances de l'apprenant et créer des parcours d'apprentissage personnalisés.

Les systèmes d'apprentissage adaptatifs peuvent :

- Adapter le style d'apprentissage et le style cognitif de l'apprenant en changeant la modalité et le type d'enseignement
- Modifier l'aspect et la convivialité de l'environnement éducatif en fonction des besoins et des profils uniques des apprenants

L'apprentissage adaptatif peut répondre aux besoins de plus en plus diversifiés des apprenants permanents. La technologie peut également rendre l'apprentissage personnalisé possible à grande échelle, avec de grandes possibilités d'utilisation dans l'apprentissage par module, comme les cours en ligne ouverts à tous et les micro-titres de compétences. La documentation montre que l'apprentissage adaptatif augmente l'engagement et la persistance des apprenants, qui sont mieux à même d'appliquer leur apprentissage dans des situations nouvelles.



Area9 Rhapsode était la plateforme d'apprentissage adaptatif utilisée pour le projet pilote.

St. Lawrence College

ÉTUDE DE CAS : COLLÈGE ST. LAWRENCE

METTRE À L'ESSAI L'APPRENTISSAGE ADAPTATIF POUR LA FORMATION DANS DES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

En 2019 et 2020, le Collège St. Lawrence a participé à un projet pilote d'apprentissage adaptatif visant à rendre la formation plus efficace pour les apprenants qui cherchent à accéder à des métiers spécialisés.

Le gestionnaire de projet, David Osmond, directeur des compétences, de la formation et du développement économique, a conclu : « Je le vois [l'apprentissage adaptatif] comme un outil important pour accroître l'accès à la formation et permettre aux prestataires de formations de se concentrer sur les difficultés des apprenants et de mieux savoir quand un apprenant connaît vraiment le contenu. »

Apprentissage démontré

Les plateformes d'apprentissage adaptatif permettent aux apprenants et aux éducateurs de vérifier la maîtrise réelle des connaissances et des compétences acquises grâce à une expérience d'apprentissage personnalisée.

De nouveaux postes en enseignement pour de nouveaux systèmes d'apprentissage

Pour que les plateformes d'apprentissage adaptatif puissent fonctionner à leur plein potentiel, de nouveaux postes d'experts en contenu sont nécessaires pour créer et réviser en permanence le contenu et le décomposer en flux logiques qui évaluent correctement l'apprentissage.

[Lien pour en savoir plus.](#)

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

1 [Using Cybergogy and Andragogy Paradigms in Lifelong Learning](#)

Science Direct

2 [Pourquoi tout le monde parle-t-il des collèges parallèles?](#)

Université du Peuple

3 [Le rôle de l'apprentissage intergénérationnel dans l'éducation aux adultes](#)

Commission européenne

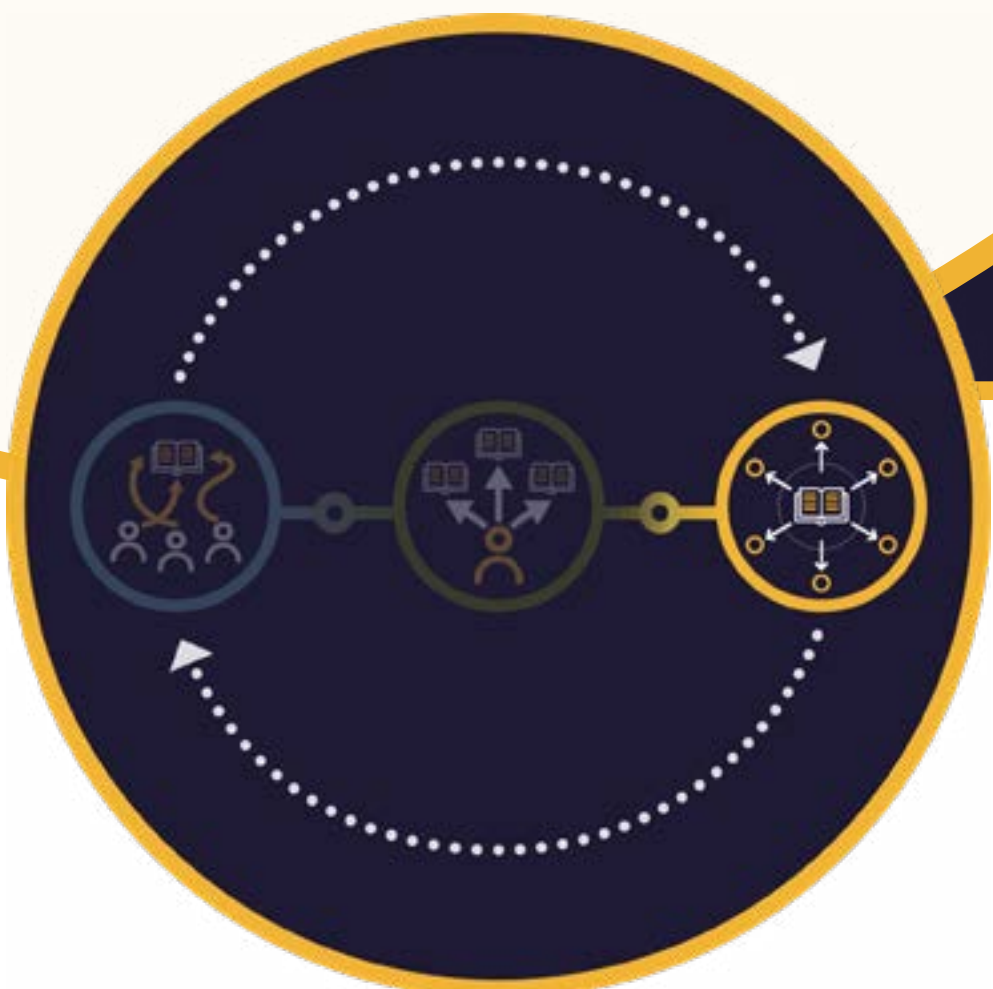
4 [Principes de l'université adaptée à tous les âges](#)

Dublin City University

Dissocier l'apprentissage

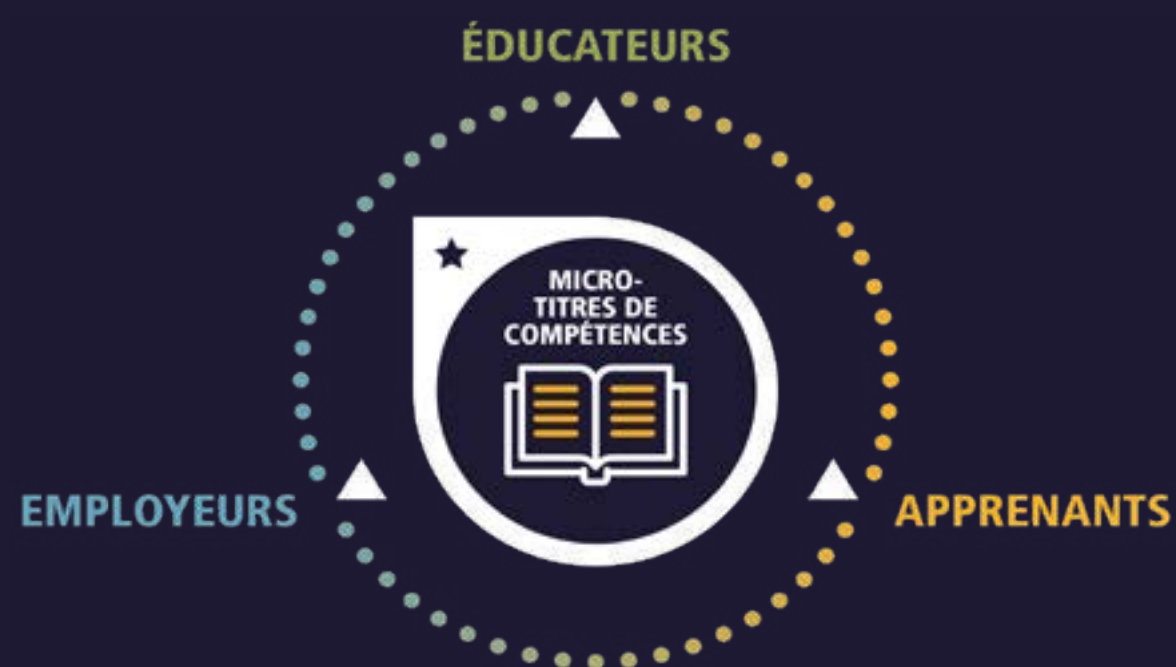
Le diplôme traditionnel n'est plus la seule option permettant aux apprenants de prendre part à des expériences éducatives. Des méthodes flexibles et dissociées d'investissement et de réinvestissement dans l'éducation font leur apparition et offrent de nouvelles options aux apprenants pour répondre à leurs besoins à différentes phases et étapes de la vie.

Les possibilités d'apprentissage dissocié peuvent fournir aux apprenants permanents des titres de compétences plus flexibles, plus rentables, plus personnalisés et plus adaptés à une main-d'œuvre en constante évolution. Compte tenu de l'augmentation rapide de sa popularité et de son adoption, les défis et les limites de l'apprentissage dissocié doivent être pris en compte alors que la tendance continue à évoluer.



MICRO-TITRES DE COMPÉTENCES : UNE PROPOSITION À VALEUR UNIQUE

Les micro-titres de compétences sont accessibles aux apprenants existants, aux apprenants potentiels, aux chercheurs d'emploi et aux employés. Les apprenants sont en mesure d'étoffer rapidement leurs titres de compétences afin d'améliorer leurs qualifications et de répondre aux besoins en constante évolution des employeurs et de leurs secteurs respectifs. Les employeurs et les établissements postsecondaires peuvent s'allier en vue d'élaborer et d'offrir des micro-titres de compétences adaptés aux besoins spécifiques du domaine ou du poste.



« Les micro-titres de compétences ciblent des aptitudes et des compétences spécifiques, ce qui signifie qu'il existe de nombreuses possibilités et utilisations liées aux aptitudes et aux compétences »

– Emma Gooch, gestionnaire de programme, eCampusOntario



Cadre des micro-titres de compétences d'eCampusOntario

Avec le soutien du gouvernement de l'Ontario, eCampusOntario a lancé trente-six projets pilotes de micro-titres de compétences dans les collèges et universités de l'Ontario.

Le cadre des micro-titres de compétences se veut un guide pour les éducateurs, les employeurs et les décideurs politiques dans le cadre de la conception participative de nouvelles initiatives de micro-titres de compétences entre des représentants d'établissements postsecondaires.

[Télécharger le cadre](#)



La SAV investit près de 4 millions de dollars dans 55 projets de micro-titres de compétences élaborés par des établissements postsecondaires publics de l'Ontario. 73 % des projets sont collaboratifs.

[Apprenez-en plus ici](#)

OPTIONS D'APPRENTISSAGE DISSOCIÉ

MICRO-TITRES DE COMPÉTENCES ET UTILISATIONS POUR LES APPRENANTS

Nous définissons les micro-titres de compétences comme une certification d'apprentissage évalué associé à une aptitude ou à une compétence précise et pertinente.

Ce sont des occasions sur demande de personnaliser l'apprentissage en fonction des besoins et des intérêts de chacun. Les micro-titres de compétences peuvent être une forme d'éducation plus accessible pour de nombreux apprenants et soutenir une variété de circonstances et d'objectifs individuels, dont ceux-ci :

- Objectifs d'apprentissage permanent
- Formation continue
- Perfectionnement et amélioration des compétences
- Réintégration dans le marché du travail
- Apprenants sans formation postsecondaire
- Nouveaux arrivants au Canada

Potentiel de croissance personnelle et professionnelle

Les micro-titres de compétences sont apparus et ont gagné rapidement en popularité afin de répondre aux besoins des apprenants, des travailleurs, des employeurs et du marché du travail.

- Obtenir une certification pour des aptitudes et compétences spécifiques et pertinentes au moyen d'un apprentissage évalué
- Développer l'aptitude au travail et la croissance professionnelle
- Adapter l'apprentissage à la vie personnelle et aux objectifs de carrière
- Aider à la motivation de l'apprenant, à son engagement et à sa rétention de l'apprentissage

Défis et considérations

Bien que les micro-titres de compétences aient un potentiel prometteur, il est important d'en considérer les défis et les limites.

Établir une définition communément acceptée : Il est nécessaire de clarifier plus largement ce que sont les micro-titres de compétences et ce qu'est leur potentiel de valeur pour les apprenants, les travailleurs et les employeurs.

Le format uniquement en ligne : Certains estiment que l'interaction humaine présente des avantages pour l'enseignement et l'apprentissage que les micro-titres de compétences ne peuvent offrir.

Des suppléments et non des remplacements : Les micro-titres de compétences ne remplacent pas nécessairement les diplômes « reconnus ».

Solution temporaire : Certains pensent que les micro-titres de compétences ne sont pas des solutions réalisables compte tenu de la complexité des besoins des apprenants et des individus.

L'apprentissage ne connaît pas de frontières

Micro-titre de compétences Sans frontières (MTCSF) est un réseau international ouvert qui se consacre à l'approfondissement de la compréhension de la conception, du développement, de la prestation et de l'efficacité des micro-titres de compétences tout au long de la vie. [Lien pour en savoir plus.](#)

OCCASIONS ÉMERGENTES

L'apprentissage dissocié prend forme dans d'autres formats. Les cours en ligne ouverts à tous ont gagné rapidement en popularité au fil du temps, tandis que les micro-maîtrises et les nano-diplômes sont des formats émergents à l'échelle internationale qui pourraient commencer à avoir un impact sur le marché canadien dans un avenir rapproché.

Cours en ligne ouverts à tous

Les cours en ligne ouverts à tous sont des environnements d'apprentissage peu coûteux, flexibles et autonomes accessibles à tous les apprenants, quelles que soient leurs qualifications ou leurs expériences d'apprentissage antérieures. Les cours en ligne ouverts à tous ne nécessitent pas d'inscription auprès de l'établissement les offrant.

Micro-maîtrises

Les micro-maîtrises sont des cours en ligne de cycles supérieurs autonomes proposés par des universités sur des plateformes d'apprentissage en ligne. Ils peuvent servir de point intermédiaire entre un baccalauréat et une maîtrise.

Nano-diplômes

Les nano-diplômes sont un programme éducatif en ligne certifié de 6 à 12 mois destiné aux professionnels en activité qui cherchent à acquérir des compétences techniques avancées (par exemple, en informatique, intelligence artificielle, science des données, marketing et commerce).



KENJGEWIN TEG



ÉTUDE DE CAS : COMBLER LES LACUNES EN MATIÈRE D'ACCÈS GRÂCE AUX ADMISSIONS VIRTUELLES

Kenjgewin Teg, l'Institut d'éducation Seven Generations et l'Institut technique des Premières Nations (ITPN) créent conjointement un contenu d'apprentissage numérique de haute qualité pour faciliter l'accès des apprenants autochtones à l'enseignement postsecondaire dans le cadre de la Stratégie d'apprentissage virtuel (SAV).

Le projet, intitulé **Comblé les lacunes en matière d'accès grâce aux admissions virtuelles** : une collaboration entre trois instituts autochtones, crée six nouveaux cours basés sur un cadre existant aux fins d'admission aux programmes et de reprise des études au sein d'établissements autochtones. Les apprenants seront inscrits à un programme d'un an intitulé **The Good rED Road Bridging Certificate**. Ce cadre répond aux besoins des apprenants adultes autochtones pour lesquels l'admission et la reprise des études postsecondaires doivent être adaptées, flexibles et fiables. Ce projet aidera les apprenants autochtones à prendre confiance et à développer leur résilience tout en s'engageant dans l'environnement postsecondaire.

Les thèmes des cours incluent les suivants :

- Bien-être personnel
- Établissement de relations
- L'art et le sport de la perspective et dans l'histoire autochtones
- Préparation aux études universitaires
- Exploration de carrières
- Élaboration du portefeuille

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

1 [L'avenir est-il dans les micro-titres de compétences?](#)

eCampusOntario

2 [Donner un sens aux micro-titres de compétences](#)

COQES

3 [Understanding microcredentials](#)

Tony Bates

4 [Vers une définition commune des micro-titres de compétences](#)

UNESCO

5 [Unbundling and Rebundling Higher Education in an Age of Inequality](#)

EDUCAUSE

GUIDE DE CONVERSATION



Nous vous invitons à sélectionner une ou plusieurs tendances de ce rapport et à utiliser les questions fournies pour susciter des conversations au sein de votre établissement.

N'oubliez pas que ce rapport n'est qu'un début.

Veuillez utiliser les liens et les ressources de lecture supplémentaires fournis pour vous guider et appuyer votre démarche axée sur les avenir.



Communiquez avec nous!

Pour des conseils supplémentaires, des questions, ou pour partager vos travaux, veuillez écrire à research@ecampusontario.ca.

QUESTIONS VISANT À GUIDER LA RÉFLEXION SUR LES AVENIRS

- Quoi** *Quelles nouvelles occasions et quels nouveaux défis pourraient découler de cette tendance?
Quelles sont les implications éthiques de cette tendance?
Quelles sont les ressources nécessaires pour mettre en œuvre cette tendance (par exemple, humaines, financières)?*
- POURQUOI** *Pourquoi les diverses phases et étapes de la vie sont-elles importantes pour notre communauté d'apprentissage permanent?
Pourquoi cette tendance est-elle importante pour soutenir l'apprentissage permanent?*
- Qui** *Qui doit participer au développement d'approches et de méthodes d'enseignement et d'apprentissage?
Qui sera touché (positivement et/ou négativement) par cette tendance?*
- COMMENT** *Comment renforcer les capacités pour faciliter la mise en œuvre de cette tendance?
Quel est l'impact de cette tendance sur nos pratiques actuelles?
Comment pouvons-nous faire en sorte que cette tendance soit durable?*
- OÙ ET QUAND** *Où allons-nous à partir de là (c'est-à-dire quelles sont les prochaines étapes)?
Quand pouvons-nous agir?
Quand pouvons-nous explorer davantage cette tendance?*

Références et ressources

Introduction

eCampusOntario. Virtual Learning Strategy (VLS). <https://vls.ecampusontario.ca/>

Larsen, N., Kaeseler Mortensen, J., Miller, R. (2020). What is 'Futures Literacy' and Why is it Important? Medium. <https://medium.com/copenhagen-institute-for-futures-studies/what-is-futures-literacy-and-why-is-it-important-a27f24b983d8>

Ogilvy J. (2011). Facing the Fold. Triarchy Press.

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD, 2021). What is Foresight? OECD: Strategic Foresight. <https://www.oecd.org/strategic-foresight/whatisforesight/>

Voros, J. (2017). The Futures Cone, use and history. The Voroscope. <https://thevoroscope.com/2017/02/24/the-futures-cone-use-and-history/>

Introduction à l'apprentissage permanent

Andersen, D. (2021). The Cognitive Benefits of Lifelong Learning for Seniors. <https://www.knutenelson.org/blog/lifelong-learning-benefits>

Government of Canada. (2021). Lifelong Learning Plan (LPP). <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/individuals/topics/rsps-related-plans/lifelong-learning-plan.html>

Government of Ontario. (2021). Ontario population projections. <https://www.ontario.ca/page/ontario-population-projections>

Perna Foundation. (2021). Benefits of Intergenerational Learning. <https://medium.com/@pernafoundation/benefit-of-intergenerational-learning-83610b8ecd10>

Pichette, J., Tamburri, R., McKeown, J., Blair, K.A.W., MacKay, E. (2019). Lifelong Learning in Ontario: Improved Options for Mid-career, Underserved Learners. Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2020/05/Formatted_Lifelong-Learning-in-Ontario.pdf

Reischmann, J. (2014). Lifelong and Lifewide Learning - a Perspective. In: Suwithida Charungkaitikul (ed): Lifelong Education and Lifelong Learning in Thailand. Bangkok, p. 286-309.

UNESCO Institute for Lifelong Learning. (n.d.). Lifelong Learning. <https://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/UNESCO TechNotesLL.pdf>

Wikipedia. (2020). Lifewide learning. https://en.wikipedia.org/wiki/Lifewide_learning

Approches en matière d'apprentissage permanent

Auger, J., Bender, H., Côté, A., Craney, A., Desetti, B., Irwin, E. (2020). The Future of Lifelong Learning: Designing for a Learning-Integrated Life. Desire2Learn. <https://www.d2l.com/wp-content/uploads/2020/02/Future-of-Lifelong-Learning-D2L-2020-Digital-Edition.pdf>

BC Council on Admissions & Transfer. (2021). Exploring Students' Motivations for Credit Accumulation. <https://www.bccat.ca/pubs/reports/StudentMotivations2021.pdf>

Branon, R. (2018). Learning for a Lifetime. Inside Higher Ed. <https://www.insidehighered.com/views/2018/11/16/why-longer-lives-require-relevant-accessible-curricula-throughout-long-careers>

Clark, C., Noone, D., Selingo, J. (2018). The future(s) of public higher education: How state universities can survive - and thrive - in a new era. Deloitte Insights & Georgia Tech Center for 21st Universities. https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4726_future-of-higher-education/DI_Future-of-public-higher-ed.pdf

Cawood, R., Jones, L., Kirkhope, J., Mulder, A., Ong, A., Roche, J., Ta, D. (2018). Can the universities of today lead learning for tomorrow?: The University of the Future. Ernst & Young. <https://cdn.ey.com/echannel/au/en/industries/government-public-sector/ey-university-of-the-future-2030/EY-university-of-the-future-2030.pdf>

Harvard Extension School. (2019). The 60-Year Curriculum. [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=BRlo-K7WQYk>

Hundred. (2021). Lifelong Learning innovations. <https://hundred.org/en/innovations?cat=lifelong-learning>

Mintz, S. (2021). The Purpose-Driven Curriculum. Inside Higher Ed. <https://www.insidehighered.com/blogs/higher-ed-gamma/purpose-driven-curriculum>

Richards, J., & Dede, C. (2020). The 60-Year Curriculum: A Strategic Response to a Crisis. Educause Review. <https://er.educause.edu/articles/2020/10/the-60-year-curriculum-a-strategic-response-to-a-crisis>

Siemens, G. and Quillen, C. (2020). Cultivating a Disciplined, Creative Mind and Humane Instincts. Educause Review. <https://er.educause.edu/articles/2020/10/cultivating-a-disciplined-creative-mind-and-humane-instincts>

Stanford2025. (n.d.). Learning & Living at Stanford. <http://www.stanford2025.com/#intro>

Stanford2025. (n.d.). Open Loop University. <http://www.stanford2025.com/open-loop-university>

Stanford2025. (n.d.). Purpose Learning. <http://www.stanford2025.com/purpose-learning>

Tugend, A. (2019). 60 Years of Higher Ed - Really? The New York Times. <https://www.nytimes.com/2019/10/10/education/learning/60-year-curriculum-higher-education.html>

UNESCO Institute for Lifelong Learning. (n.d.). Lifelong Learning. UNESCO. <https://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/UNESCO TechNotesLL.pdf>

University of the People. (2021). Why is Everyone Talking About Alternative Colleges? <https://www.uopeople.edu/blog/why-is-everyone-talking-about-alternative-colleges/>

University of Washington. (n.d.). 60-Year Curriculum Resource Guide. <https://www.continuum.uw.edu/getmedia/8f250b1-5bfc-4a40-bab5-4114f02b07ae/uwc2-60-year-resource-guide.pdf>

Weise, M. R. (2017). Future-Proofing College by Embracing 'Purpose Learning'. EdSurge. <https://www.edsurge.com/news/2017-09-21-future-proofing-college-by-embracing-purpose-learning>

Young, J. (2017). What a Reinvented College Looks Like: 4 Alternative Higher-Ed Models. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/what-reinvented-college-looks-like-4-alternative-higher-ed-young/>

Parcours d'apprentissage

Auger, J., Bender, H., Côté, A., Craney, A., Desetti, B., Irwin, E. (2020). The Future of Lifelong Learning: Designing for a Learning-Integrated Life. Desire2Learn. <https://www.d2l.com/wp-content/uploads/2020/02/Future-of-Lifelong-Learning-D2L-2020-Digital-Edition.pdf>

Castrillon, C. (2019). Why a Growth Mindset is Essential for Career Success. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2019/07/09/why-a-growth-mindset-is-essential-for-career-success/?sh=3b55221928b5>

Cavanagh, T., Chen, B., Lahcen, R. A., & Paradiso, J. R. (2020). Constructing a Design Framework and Pedagogical Approach for Adaptive Learning in Higher Education: A Practitioner's Perspective. International Review of Research in Open and Distributed Learning, 21(1), 172-196.

Dublin City University. (2021). Principles: Age Friendly University. <https://www.dcu.ie/agefriendly/principles-age-friendly-university>

eCampusOntario. (2021). Adaptive Learning. <https://www.ecampusontario.ca/adaptive-learning/>

Eisenberg, R. (2019). Age-Friendly Universities Are Finally Here. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/nextavenue/2019/06/04/age-friendly-universities-are-finally-here/?sh=62bc3a6870f5>

European Commission. (2020). OER: The Role of Intergenerational Learning in Adult Education. <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/oer-role-intergenerational-learning-adult-education>

Findsen, B., & Formosa, M. (2011). Lifelong Learning in Later Life: A Handbook on Older Adult Learning. Sense Publishers. <https://doi.org/10.1007/978-94-6091-651-9>.

Hagel, J., III., Seely Brown, J., Wooll, M., Mathew, R. and Tsu, W. (2014). The lifetime learner. A journey through the future of postsecondary education. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/industry/public-sector/future-of-online-learning.html>

Institute for the Future. (2014). Living Longer Aging Well: Redesigning our Experience in the Next Decade. https://www.iff.org/fileadmin/user_upload/downloads/hh/ITF_HH_LivingLongerAgingWell_Map.pdf

Klein, E. (2008). Learning, Unlearning, and Relearning: Lessons from One School's Approach to Creating and Sustaining Learning Communities. Teacher Education Quarterly, Winter 2008. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ810659.pdf>

Liu, M., McKelroy, E., Corliss, S. B., & Carrigan, J. (2017). Investigating the effects of adaptive learning intervention on students' learning. Education Tech Research Dev, 65, 1605-1625.

Lupou, R., Doroban, U. A., and Fiore, F. (2010). A new lifelong learning model based on intergenerational exchange: Premises and foreseen benefits. Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 2, Issue 2, 2010, Pages 2761-2765, ISSN 1877-0428, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.411>.

Makhlouf, J. (2019). Pedagogy vs. Andragogy: Where Many Get it Wrong In Their Learning Strategy. ELM Learning. <https://elmlearning.com/pedagogy-vs-andragogy/>

Martin, F., Chen, Y., Moore, R. L., & Westine, C. D. (2020). Systematic review of adaptive learning research designs, context, strategies, and technologies from 2009 to 2018. Education Tech Research Dev, 1903-1929.

McMaster University. (2021). Age Friendly University Initiative. Institute for Research on Aging. <https://mira.mcmaster.ca/education/age-friendly-university-%28afu%29>

Meuser, T., Gugliucci, M., and Weaver, S. (2020). Intergenerational Learning in Higher Education. The Evollution. https://evollution.com/attracting-students/todays_learner/intergenerational-learning-in-higher-education/

Mirata, V., & Hirt, F. (2020). Challenges and contexts in establishing adaptive learning in higher education: findings from a Delphi study. International Journal of Educational Technology in Higher Education, 17(32), 1-25. doi:10.1186/s41239-020-00209-y

Moen, P. and Shaefer, K. (2021). Long-Life Learning and the Age-Integration of Higher Education. Stanford Social Innovation Review. https://ssir.org/articles/entry/long_life_learning_and_the_age_integration_of_higher_education

Muresan, M. (2014). Using Cybergergy and Andragogy Paradigms in Lifelong Learning. Procedia - Social and Behavioural Sciences, 116, 4722-4726. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1015>

Murray, D. (2021). What is the learn, unlearn, relearn cycle? Go1. <https://www.go1.com/en-au/blog/post-what-is-the-learn-unlearn-relearn-cycle>

Ontario 360. (2020). Ontario Post-Secondary Leaders and Policymakers. https://on360.ca/policy-papers/higher-education-for-lifelong-learners-a-roadmap-for-ontario-post-secondary-leaders-and-policymakers/#_edn40

Point Park University Online. (2021). How Adults Learn: Pedagogy vs. Andragogy. <https://online.pointpark.edu/education/pedagogy-vs-andragogy/>

Riles, A. (2021). The Intergenerational University. Inside Higher Ed. <https://www.insidehighered.com/views/2021/08/23/universities-should-focus-long-term-intergenerational-solutions-global-challenges>

School of UnLearning. (n.d.). About. <https://www.schoolofunlearning.org/about>

Shearer, R. L. (2017). Adaptive Learning, Competency Based Education, and Personalization: Implications for Distance Education and Adult Learners. Journal of Lifelong Learning Society, 13(1), 49-71. doi:10.26857/JLLS.2017.02.13.1.49

Talentguard. (2021). Reskilling and Upskilling: A Strategic Response to Changing Skill Demands. <https://www.talentguard.com/blog/reskilling-upskilling-strategic-response-changing-skill-demands>

University of the People. (2021). Why is Everyone Talking About Alternative Colleges? <https://www.uopeople.edu/blog/why-is-everyone-talking-about-alternative-colleges/>

Warrell, M. (2020). Learn, Unlearn & Relearn: What Got You Here Won't Get You There, Forbes. <https://www.forbes.com/sites/margiewarrell/2020/06/12/learn-unlearn-relearn-what-got-you-here-wont-get-you-there/?sh=65da34c520a6>

Références et ressources

Dissocier l'apprentissage

Accredited Schools Online. (2021). The Ultimate MOOC Handbook. <https://www.accreditedschoolsonline.org/resources/moocs/>

Bates, T. (2021). Understanding microcredentials: a report from HEQCO. Online Learning and Distance Education Resources. <https://www.tonybates.ca/2021/05/31/understanding-microcredentials-a-report-from-heqco/>

Balan, R. S. (2021). What Is a Nanodegree? Should I Study One in 2021? Studyportals. <https://www.mastersportal.com/articles/2852/what-is-a-nanodegree-should-i-study-one-in-2021.html>

Ben Lewis. (2021). Micro-credentials Briefing Notes. Ontario Confederation of University Faculty Associations. <https://ocufa.on.ca/assets/OCUFA-Micro-credentials-briefing-note.pdf>

Brumwell, S., Han, S., Pichette, J., Rizk, J. (2021). Making Sense of Microcredentials. Higher Education Quality Council of Ontario. <https://heqco.ca/pub/making-sense-of-microcredentials/>

Brunken, J. (2021). What is Microlearning? The Case For Shorter, Bite Sized Learning. Thinkific. <https://www.thinkific.com/blog/what-is-microlearning/>

Centre for Teaching and Learning. (2021). What are MOOCs? University of Alberta. <https://www.ualberta.ca/centre-for-teaching-and-learning/teaching-support/services/instructional-resources/what-are-moocs/index.html>

Chaktsiris, M., Cukier, W., Garreffa, N., Gooch, E., Luke, R., McCallum, K., Patterson, L. (2021). Is the Future Micro? eCampusOntario, The Diversity Institute., Future Skills Centre. https://micro.ecampusontario.ca/wp-content/uploads/2021/03/Is_the_Future_Micro-1.pdf

Coursera Inc. (2021). <https://www.coursera.org/>

Credentialate. (2020). Micro-Credentials - What They Are and Why They're Valuable. Edalex. <https://www.edalex.com/guides/micro-credentials-what-they-are-and-why-theyre-valuable>

Czerniewicz, L. (2018). Unbundling and Rebundling Higher Education in an Age of Inequality. EDUCAUSE Review. <https://er.educause.edu/articles/2018/10/unbundling-and-rebundling-higher-education-in-an-age-of-inequality>

eCampusOntario. (2021). Adaptive Learning. <https://www.ecampusontario.ca/adaptive-learning/>

eCampusOntario. (2021). Why Micro-credentials Matter. <https://micro.ecampusontario.ca/>

EduBrief. (2021). EduBrief publications and resources on micro-credentials. <https://www.edubrief.com.au/micro-credentials.html>

EDUCAUSE. (2021). Competency-based Education (CBE). <https://library.educause.edu/topics/teaching-and-learning/competency-based-education-cbe>

edX. (2021). <https://www.edx.org/>

edX. (2021). MicroMasters Programs. <https://www.edx.org/micromasters>

Duklas, J. (2020). Micro-credentials: Trends in Credit Transfer and Credentialing. BC Council on Admissions & Transfer. <https://www.bccat.ca/pubs/Reports/MicroCredentials2020.pdf>

Johnson, N. (2020). Evolving Definitions in Digital Learning: A National Framework for Categorizing Commonly Used Terms. Canadian Digital Learning Research Association. <http://www.cdla-acrf.ca/wp-content/uploads/2021/07/2021-CDLRA-definitions-report-5.pdf>

Kenyon, T. (2020). 4 lessons for the future of lifelong learning. The RSA. <https://www.thersa.org/blog/2020/06/lifelong-learning-covid>

KPMG International. (2020). The future of higher education in a disruptive world. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2020/10/future-of-higher-education.pdf>

Leighton, M. (2021). Coursera and edX both offer certificate programs at a fraction of the cost of grad school — here are the main differences between them. Business Insider. <https://www.businessinsider.com/edx-micromaster-vs-coursera-mastertrack-online-masters-programs>

MOOC.org. (2021). Open edX. <https://www.mooc.org/>

Oliver, B. (2021). A conversation starter: Towards a common definition of micro-credentials. UNESCO. https://www.edubrief.com.au/uploads/4/5/0/5/45053363/draft_unesco_report_microcredentials_13_sept_21.pdf

Polytechnic University of Milan, Baden-Wuerttemberg Cooperative State University. (2020). Challenges and Opportunities of Micro-Credentials in Europe. <https://microcredentials.eu/wp-content/uploads/sites/20/2019/12/WP3-Interviews-with-Key-Stakeholders-Decision-Makers-Overall-Summary-Report.pdf>

Pop, A. (2021). MOOCs - What Exactly Are They? Studyportals. <https://www.distancelearningportal.com/articles/401/moocs-what-exactly-are-they.html>

Schick, S. (2021). Everything you need to know about microcredentials. CourseCompare. <https://www.coursecompare.ca/what-are-microcredentials/>

Shah, D. (2020). The Second Year of The MOOC: A Review of MOOC Stats and Trends in 2020. The Report by Class Central. <https://www.classcentral.com/report/the-second-year-of-the-mooc/>

SHIFT. (2021). Numbers Don't Lie: Why Microlearning is Better for Your Learners (and You too). <https://www.shiftelearning.com/blog/numbers-dont-lie-why-bite-sized-learning-is-better-for-your-learners-and-you-too>

Study International Staff. (2020). What are MicroMasters programmes? Study International. <https://www.studyinternational.com/news/micromasters-programmes/>

TeachThought Staff. (2021). What is Competency Based Learning? TeachThought. <https://www.teachthought.com/learning/what-is-competency-based-learning/>

The BeaconLive Marketing Team. (2020). What Is Microlearning – and What Are Its Advantages? BeaconLive. <https://www.beaconlive.com/blog/microlearning-benefits>

Udacity. (2021). The latest digital skills, within reach. <https://www.udacity.com/>

Le rapport Apprenants de demain est le deuxième d'une série de rapports cinq prospectifs qui s'appuient sur le pilier de la SAV « Être l'avenir » en explorant les tendances en matière de maturité dans le secteur postsecondaire de l'Ontario et en situant la SAV dans les perspectives d'avenir de l'apprentissage virtuel.

Les rapports prospectifs sont accompagnés d'une série de cinq rapports ciblés, qui racontent des histoires fondées sur des données concernant l'investissement de la SAV.

Aperçu des rapports sur la SAV 2021-2022

● Rapport ciblé ● Rapport prospectif

