

La méthodologie

■ L'auto-socio-construction des savoirs

Nous pensons que c'est la personne apprenante qui doit être l'acteur central de la démarche d'apprentissage. Dès lors, nous utilisons cette méthodologie qui pourrait se traduire plus simplement par « la construction par soi-même et grâce aux autres, de ses savoirs ». Il s'agit donc de travailler par petits groupes de pairs, mobilisés autour d'un problème donné. Le groupe doit résoudre ce problème en utilisant les ressources internes au groupe. Chaque membre du sous-groupe est par ce fait, confronté à des visions différentes d'un même sujet. Chacun devra alors, exercer une critique de sa propre vision du monde afin d'arriver à une solution qui reflète le savoir de l'ensemble du sous-groupe. Ce savoir étant à son tour confronté à celui du groupe dans son entièreté. Très concrètement, il s'agit d'allers et retours formatifs entre des exercices favorisant l'émergence des savoirs des participants à la formation et la théorie proprement dite.

■ L'approche systémique

Il s'agit ici d'un autre élément important de notre pédagogie. Celle-ci se veut systémique. C'est-à-dire que nous voulons sortir de la pensée linéaire analytique pour favoriser une perception plus globale d'une réalité. Car ce type d'approche permet de comprendre et de tenir compte des liens entre chaque chose et de leurs interactions. En terme d'apprentissage, cela se traduira par :

- ▶ **Relier**, faire des ponts entre concepts, pour mieux comprendre.
- ▶ La prise en compte des **rétroactions ou feed-back** : lorsqu'un problème se pose, nous explorons son contexte afin d'identifier et de décrire les différents éléments du "système" dans lequel il s'inscrit, les relations entre ces éléments, " les boucles de rétroaction" et les mécanismes de régulation. Les mêmes conséquences peuvent avoir plusieurs causes et les mêmes causes peuvent avoir des effets différents. Une action de B sur A suit une première action de A sur B.
- ▶ La place de **l'observateur** qui n'est pas extérieur au système qu'il observe : les systèmes observés ne sont pas uniquement considérés comme des objets. C'est dans l'action qu'on apprend à comprendre. Ce qui a comme effet de baser notre apprentissage sur des phases de manipulation de la matière, de mise en situation des apprenants et d'expérimentation de la matière vue.
- ▶ La **diversité des éléments** qui compose un système fait la richesse de celui-ci. C'est ainsi que nous travaillons avec des groupes de participants, sans nous contenter d'un cours ex-cathedra aussi brillant soit-il. Chaque élément du système « groupe d'apprentissage » étant aussi essentiel que n'importe quel autre élément de ce même système.
- ▶ La **multiplication des portes d'entrée** à la résolution d'un problème, persuadés qu'il est utile de prendre en considération différents points de vue et différents aspects d'une même problématique.
- ▶ **L'action sur le système**, il s'avère souvent efficace d'agir sur des facteurs apparemment indirectement concernés. Ainsi, les moments informels d'une formation ont autant d'importance que les moments plus formels centrés sur l'acquisition du savoir.
- ▶ **La réflexion des formateurs**, des conséquences des diverses actions envisagées sur le système « groupe d'apprenants » et nous tentons de les anticiper. Les systèmes complexes sont imprévisibles. Certes nous devons tenter de mieux les comprendre et d'agir sur eux, mais l'incertitude restera de mise. En tant que formateurs, nous ne nous positionnerons donc pas comme détenteurs d'un savoir, mais comme des éléments d'un système visant à l'élargissement d'un savoir interne.

■ La grille méthodologique « cerveau global »

La grille méthodologique « cerveau global » permet de solliciter toute l'étendue des facultés cérébrales de la personne en situation d'apprentissage. Elle augmente considérablement les chances du formateur de toucher tous les individus du groupe qu'il forme dans leurs différences psychologiques et comportementales.

Pour ce faire le formateur travaille ou construit ses activités sur différents domaines à savoir :

- ▶ Le domaine du **raisonné** : accueillir et promouvoir le savoir
Aptitudes sollicitées : les faits, l'analyse, les chiffres, la connaissance

- ▶ Le domaine de **l'imaginé** : accueillir et promouvoir l'invention
Aptitudes sollicitées : la visualisation, la synthèse, la globalisation, la découverte

- ▶ Le domaine du **formalisé** : accueillir et promouvoir le pragmatisme
Aptitudes sollicitées : les méthodes, les plans, les procédures, le contrôle, l'ordre

- ▶ Le domaine du **ressenti** : accueillir et promouvoir l'expression
Aptitudes sollicitées : le contact humain, l'émotion, l'affectivité, la sensibilité