

L'apprentissage « CADRÉ », l'apprentissage durable

Dr Roland WALKER

Aperçu

Plusieurs personnes se servent d'une question toute simple – « Que ferait Jésus à ma place ? » –, comme boussole leur permettant de mieux s'orienter dans leur navigation au travers de la vie. Cette question les guide dans les décisions à prendre afin d'avoir une vie plus profonde et pieuse. Le fait de se poser cette question et d'entreprendre l'action convenable peut transformer une vie.

Il existe une autre question, semblable à la première, que nous pouvons nous poser afin de nous guider dans notre approche de l'enseignement : « Comment enseignerait Jésus à ma place ? »

L'approche de Jésus est très opposée à l'approche conventionnelle que la plupart d'entre nous avons vécue à l'école. Jésus attendait de ses disciples qu'ils ne se contentent pas de réciter ce qu'il leur enseignait. Les disciples se battaient avec ce qu'il leur enseignait, ils acquéraient de l'expérience en mettant ces enseignements en pratique et ils y réfléchissaient avec Jésus.

Apprendre à enseigner comme Jésus pourrait avoir un impact profond sur le monde actuel. La nécessité d'instruire et de former les adultes dans différents contextes n'a jamais été si grande ; qui plus est, il est indispensable que nous le

fassions de manière à permettre aux apprenants d'acquérir des attitudes positives, dont la confiance en soi, ainsi que des aptitudes, des connaissances et des valeurs utiles. Plus je réfléchis à l'approche de Jésus par rapport à l'enseignement et à l'apprentissage, et plus je suis convaincu qu'il est tout aussi important pour nous d'adopter les *méthodes* auxquelles il avait recours pour enseigner, que d'embrasser ce qu'il avait à nous enseigner.

Les cinq principes représentés par l'acronyme CADRÉ résument en quelques mots la manière dont Jésus enseignait. Des études menées sur l'application de ces principes à la formation des adultes ont confirmé l'efficacité de ces principes (ex. : Malcolm KNOWLES et Kurt LEWIN).

Ces principes ont également été appliqués par des éducateurs compétents d'adultes dans différents contextes (ex. : Paul de Tarse, Paulo FREIRE, Jane VELLA). Ils sont transculturels ; c'est-à-dire qu'ils trouvent leur application dans toutes les cultures. Bien qu'on les appelle des principes pour l'éducation des adultes, je crois qu'ils peuvent servir à former des personnes de tous les âges. On pourrait donc les appeler des principes de bonne éducation ou des principes pour une éducation selon le modèle de Christ.

Centré sur l'apprenant

L'éducation centrée sur l'apprenant accorde plus d'importance à la croissance et au succès de l'apprenant qu'au succès de l'enseignant et du cours. Il s'agit d'une instruction conçue spécifiquement à la mesure de l'apprenant que nous éduquons. Cette méthode s'oppose à l'éducation centrée sur l'enseignant ou sur le contenu. Pour nous, ce qui importe ce n'est pas le matériel didactique mais plutôt l'acte d'instruire des personnes. Pour que notre approche de l'enseignement soit véritablement centrée sur l'apprenant, nous devons bien connaître ceux à qui notre enseignement est destiné. Nous devons en permanence évaluer les besoins et les ressources que les apprenants ont déjà en eux, et ce, afin de pouvoir découvrir les thèmes qui les motivent, choisir un contenu adapté et bâtir sur les connaissances des apprenants. L'éducation centrée sur l'apprenant est caractérisée par le respect mutuel et un lien affectif entre l'enseignant et l'apprenant.

Action réfléchie

Le principe « Action réfléchie » est un principe qui a également deux contrastes. Premièrement, l'apprentissage CADRÉ est actif et non passif. On apprend par la pratique et en réfléchissant sur ce qu'on fait, et non pas simplement en étant exposé à des informations. Les enseignants compétents développent, à l'intention des apprenants, des tâches (ex. : résoudre un problème dans un petit groupe en utilisant la nouvelle information) et leur offrent des occasions pour réfléchir sur ces expériences (ex. : discuter de leur expérience et noter par écrit leurs points de vue). Compte tenu de la nécessité d'amener l'individu à s'impliquer entièrement dans l'acte d'apprentissage, les enseignants ayant l'apprenant à cœur cherchent également à proposer des tâches d'apprentissage qui suscitent la participation de ces derniers au niveau des idées, des sentiments et des actions (c.-à-d. des fonctions cognitives, affectives, et psychomotrices). Des instruments tels que les sept questions de conception d'un module d'apprentissage et le modèle des 4 « A » permettent la conception de modules d'apprentissage qui donnent de bons résultats.

Découverte auto-dirigée

La découverte auto-dirigée s'oppose à l'approche selon laquelle l'enseignant traite les apprenants comme des enfants ; soit il les « nourrit à la cuillère », soit il agit en maître avec eux. Cependant, une des principales préoccupations de l'éducation doit être de faire en sorte que les apprenants apprennent à se poser des questions dynamiques et à trouver les moyens nécessaires pour répondre à ces questions. Dans ce processus, les enseignants et les apprenants sont des collaborateurs. Les bons enseignants invitent les apprenants à devenir maître de leur apprentissage et partagent avec eux le pouvoir de définir le processus d'apprentissage. Ils jouent le rôle de personnes ressources, de conseillers, d'auxiliaires, d'évaluateurs, d'émetteurs et récepteurs de « feedback » et de concepteurs de tâches d'apprentissage favorisant une découverte auto-dirigée.

Résoudre les problèmes

La manière d'apprendre que nous avons tous apprise de façon informelle, depuis notre enfance jusqu'à l'âge adulte, consiste à résoudre des problèmes. C'est cette approche que nous utilisons le plus instinctivement. Elle s'oppose à ce que Paulo Freire appelle l'approche de « système de banque », à savoir, la notion selon laquelle les enseignants peuvent déposer des informations dans le cerveau de leurs élèves. Les bons enseignants pourvoient aux ressources des apprenants à travers les cours magistraux, les histoires, les images, les sketches, les lectures, les vidéos, et ainsi de suite. Mais ce n'est pas tout ; ils posent également les problèmes à résoudre (ex. : des questions dynamiques) de manière à inciter les apprenants à utiliser au maximum les ressources à leur disposition. Un apprentissage dynamique découle de l'application du nouveau contenu aux problèmes réels de la vie.

Équipe (travail d')

Le travail d'équipe constitue un excellent moyen de résoudre les problèmes. Bien plus que la concurrence ou l'indépendance, le travail d'équipe tire le meilleur parti possible des ressources qu'apportent les autres membres du groupe, créant ainsi une synergie. « Nous sommes, collectivement, plus intelligents que nous ne le sommes individuellement » et « chacun a quelque chose à apporter » (Holsclaw et Williams, 1994) sont deux convictions qui nous motivent à donner des occasions de travail en groupe pendant un stage. Comprendre la dynamique du travail en groupe contribue à réaliser un travail d'équipe efficace. Le modèle de la bicyclette nous rappelle que les deux « roues » (maintien du groupe et continuation de la tâche) sont indispensables à un travail d'équipe efficace.