



3. FORMATIONS - INTERVENTIONS

Une méthode pour la résolution de problème en établissement

CADRE : un établissement fait appel à un formateur extérieur ou sollicite un animateur intérieur pour l'aider à améliorer son propre fonctionnement et la qualité de ses enseignements.

TEMPS : la séquence décrite ci-dessous occupe à peu près une journée (les temps indiqués à côté de chaque phase sont au plus juste et, si le groupe dépasse une quinzaine de participants, ils devront inéluctablement être augmentés).

Par ailleurs, il est souhaitable que la séquence soit préparée et fasse l'objet d'un suivi.

OBJECTIFS

1. Etre capable de passer de la description d'une difficulté à la formulation d'hypothèses sur ses origines.
2. Etre capable de repérer, parmi ces origines, celles sur lesquelles on peut avoir du pouvoir.
3. Etre capable, pour ces dernières, d'envisager les décisions à prendre au regard des conditions à remplir et des résultats à attendre.
4. Etre capable de traduire les conditions en répartition des tâches et élaboration d'un échéancier et de déterminer les indicateurs permettant d'évaluer les résultats atteints.

Préparation

Il importe que le formateur, l'animateur de l'équipe ou le chef d'établissement ait procédé à une analyse de situation, même sommaire. Son souci devra être ici d'identifier - ou au moins d'entrevoir - le type de problèmes qui se posent dans l'établissement... cela pourra être des problèmes tout à fait trivaux et matériels (« Les élèves n'ont jamais leurs affaires pour travailler ! »), des problèmes plus centrés sur la didactique (« Puisqu'ils ne savent pas reconnaître un sujet en français, comment espérer leur apprendre l'anglais ? »), des problèmes d'organisation pédagogique (« On ne peut plus faire cours avec des classes si hétérogènes ! »), des problèmes de méthodologie (« Ils ne savent pas organiser leur travail à la maison... »), des problèmes de vie scolaire, voire même des problèmes afférents au fonctionnement de l'équipe pédagogique. Parfois, l'on aura le sentiment que tous ces problèmes s'accumulent, parfois qu'il n'en existe aucun - ou que celui qui se pose n'est pas celui que l'on souhaiterait - ...il faut donc que le formateur opère un choix, c'est-à-dire qu'il repère le problème à résoudre, dont la solution est susceptible d'impliquer et de mobiliser le plus grand nombre d'acteurs.

Une fois cette analyse faite ou ébauchée, il peut demander à un enseignant ou à un petit groupe de préparer un bref récit : illustrant le problème qui se pose. S'il n'a toutefois pas été possible de procéder à cette analyse et à cette préparation, on peut néanmoins tenter la séquence qui suit, mais le démarrage sera sans doute plus difficile.

Phase 1. - Exposé du problème ou de la difficulté (15 mn)

Un participant (ou un petit groupe de trois ou quatre participants) expose **une difficulté professionnelle** à laquelle il a dû faire face récemment : un échec avec une classe ou un élève, un problème dans l'élaboration d'une séquence d'apprentissage, un sentiment d'impuissance en face d'une situation... Cet exposé doit être le plus narratif possible et le participant qui l'effectue doit s'interdire toute interprétation : il expose les faits et formule le problème à résoudre ou la difficulté à surmonter de la manière la plus simple possible. Les autres participants s'en tiennent, au cours de cette phase, à quelques demandes de précision sur les faits eux-mêmes.

Phase 2. - Prospection de toutes les explications possibles (30 mn)

L'ensemble des participants est invité à se regrouper par petits groupes de deux ou trois et à formuler **toutes les hypothèses possibles permettant d'expliquer la difficulté décrite**. On leur demande de faire preuve de la plus grande imagination possible et d'envisager toutes les explications, de tous ordres, sans aucun souci de vraisemblance, ni aucune censure. On peut procéder au regroupement de toutes ces hypothèses de deux manières