



L'école est « dans la vie » et pas « pour préparer à la vie ». Tous les enseignements visent à comprendre, comprendre comment, comment pourquoi ; à comprendre pour faire et en faisant ...

Comprendre

Concrètement cela signifie que toutes les actions d'apprentissage sont ancrées et transférées dans des actions sociales vraies, que les notions apprises sont comprises et que les concepts transverses, les patterns sont induits, puis transférés. Concrètement, cela signifie que les enseignants travaillent 15 jours à chaque rentrée scolaire à organiser les matières en trouvant les structures transverses des notions et les projets forts qui vont motiver l'année. Par exemple si je travaille les fractions et les pourcentages, dans quel ordre cela sera plus cohérent de la faire apprendre, quels sont les concepts transverses aux fractions et pourcentages ; si c'est le partage, la répartition ; comment les autres matières abordent la même notion ? en biologie, en langue etc ... et quels projets transverses pourrait fédérer une classe d'âge de façon à comprendre et à investir les notions apprises dans des activités sociales vraies.

Agir

Les apprenants sont invités à ancrer tous les apprentissages dans l'action, en fonction de leur classe d'âge dans des projets qui peuvent être internes aux niveaux (key stage) , faits d'un niveau avec un autre, faits avec l'extérieur ; les projets sont longs ou courts ; tout cela change en fonction des opportunités et de ce qui se construit au fur et à mesure.

- Construire des audios-guides pour les petits pour de vrais lieux qui en ont besoin : l'école, le musée Gandhi, un ballon dirigeable touristique, la ville ; Faire des bijoux : de leur conception, à l'étude du design, des matériaux, l'étude du marché, les vendre, les exposer dans un salon réel d'exposition, gagner de l'argent, calculer la rentabilité ou non et décider de l'usage de la somme. Elle sera utilisée dans une action citoyenne du grade 3
- Pour les plus grands, inventer la journée du sport pour les plus petits en créant l'événement de A à Z : quels jeux attractifs et faisables, comment analyser ceux qui marchent ou pas , quelle mascotte, comment la créer, comment organiser et animer l'événement en toute cohérence et en toute sécurité, comment savoir qu'il est réussi, Autant de compétences que l'on développe quand on organise un événement dans sa totalité. C'est aussi être acteur pour une ONG, trouver comment approvisionner en repas de midi les enfants des écoles publiques qui en ont besoin, inventer des jeux pour les enfants déficients.
- Pour les adolescents c'est monter une ONG et structurer des actions en collaboration tout au long de l'année : comment et pourquoi avoir des temps d'animation à l'hôpital public pour les enfants atteints de cancer par exemple, mais aussi participer au challenge de l'économie et mener une étude de marché complète après avoir été accepté pour créer la glace de Noël du plus grand glacier Indien : étude de marché, besoins du public, étude des couts de production, de fabrication, promotion, publicité, marketing etc...

Les actions sont trouvées par l'école, par les parents qui sont partenaires à part entière de l'enseignement, mais aussi par les clients eux-mêmes satisfaits par la qualité des prestations. La préoccupation de RIVERSIDE est de considérer la personne pour laquelle est menée une action comme un client dont il est important de repérer les vrais besoin et pour lequel il faut fournir une prestation de qualité ; ils n'attendent pas que l'environnement soit généreux et bienveillant pour que les enfants est l'occasion de faire des mises en pratique ludiques.

Cet après-midi dans le service de pédiatrie de l'Hôpital public avec les enfants et les étudiants du key stage 3



Un système ouvert organique

Posted on décembre 4, 2013 by Marie-Christine Llorca

0

f 0

tw 0

g+ 0

in 0

♂ 0

p 0



Riverside ne se projette pas en faisant des plans à cinq ans, mais se définit comme un système ouvert, organique, qui se structure peu à peu. Ce qui est marquant, c'est l'émergence de concepts et de méthodes qui se traduisent très concrètement dans des actions faciles à identifier. Cela permet d'avoir des lieux de travail, de réflexion et d'action qui s'autonomisent tout en restant fortement connectés :

- d'abord Riverside school, l'école qui est le lieu de la pratique des expérimentations à partir desquelles les enseignants peuvent modéliser. Sans l'école plus de principes...
- ensuite est venu le DFC, le design for change (voir article ci-dessous) ; c'est le principe pédagogique de l'école, mais il a permis d'essaimer l'idée des actions menées par les enfants, en dehors de Riverside et les a conduits à créer une structure autonome qui se charge de fédérer les projets, tout en restant enracinés dans Riverside puisque la conférence internationale des enfants se tient dans l'école. Elle a d'ailleurs accueilli dans son jury l'année dernière **Howard Gardner**, auteur de la conception des intelligences multiples.
- Existe ensuite le **Riverside Learning Center** qui est le centre de formation des enseignants, extérieurs à l'établissement qui veulent se former aux méthodologies. Il est dans l'école et s'appuie sur les classes pour observer et faire des animations. (voir article ci-dessous). Il peut aussi se déplacer en dehors de l'école pour des accompagnements sur site.
- Enfin, **l'ONG Approach** : pour des actions citoyennes qui est partenaire privilégié de Riverside tout en étant une structure indépendante. Elle est le client des actions menées par le KEY Stage 3 (voir l'expérience à l'hôpital ci-dessous) et permet de maintenir le système ouvert vers l'extérieur.



Comment sont formés les enseignants ?

Posted on décembre 4, 2013 by Marie-Christine Liorca

0

f 0

t 0

g+ 0

in 0

0

0



Un accompagnement interne à la compétence

Les enseignants sont recrutés à partir d'un entretien fait dans l'école traditionnelle de formation des enseignants. Ceux qui se présentent à l'entretien connaissaient déjà Riverside et ont déjà une motivation pour y travailler. Si l'entretien est concluant, sur des critères d'état d'esprit, de vision de l'enseignement, l'enseignant est recruté. Il démarre la classe et est tutoré par des observations de sa pratique et un accompagnement à l'améliorer. Cet accompagnement se fait en fonction des besoins et sera relayé par le même mode de coaching qui se poursuit ensuite au sien de l'équipe.

Les Key-stages (voir détail ci-dessous) ont un responsable pédagogique qui les réunit chaque semaine pour harmoniser les plannings et les activités en fonction de ce qui s'est passé la semaine précédente ; il –elle peut être présent à des moments de classe pour soutenir, il propose des régulations entre enseignants sur des stratégies d'enseignement à développer

Kiran Sethi propose des régulations en continue sur des points à renforcer.

J'ai assisté par exemple à une régulation de 30 minutes avec des enseignants pour discuter et réfléchir à une métaphore puissante qui pourrait être trouvée pour ancrer les apprentissages et leur donner du sens. Elle proposait d'utiliser des métaphores simples et compréhensibles par les enfants comme la musique, le sport, la cuisine ou tout autre domaine d'activité qu'ils connaissent pour ensuite la décomposer en dimensions reliables avec un concept travaillé dans une discipline : les épices dans la nourriture et le vocabulaire bien choisi dans un texte, le menu et la structure d'un texte. Les enseignants ont été invités à phosphorer ensemble et à trouver comment stimuler les élèves. Les temps de régulation était lui-même un temps extrêmement stimulant.

Pour les enseignants externes : le Learning centre

La formation est proposée en système modulable en fonction des projets des participants, de l'ampleur de l'engagement d'un établissement ou d'une personne, des possibilités d'organisation dans le temps :

- **deux grandes sessions de formation** de 21 jours qui s'adressent soit aux enseignants, soit aux dirigeants et qui leur proposent de travailler des temps méthodologiques et théoriques, des mises en situations observées ou menées et anticipées et analysées et des ateliers. Pour les enseignants les travaux sont centrés sur les aspects pédagogiques de l'action créative tels que je les ai définis dans les articles antérieurs ; pour les leaders le travail porte sur le passage d'un leadership d'autorité à un leadership d'autorité morale, aux modes de partage à installer au sein de l'école, avec les étudiants et les parents et sur toutes les instances de régulation à installer dans les différents systèmes de délégation.
- **des temps d'immersion**, plus informels, pour comprendre à partir de ses besoins et qui sont préparés puis accompagnés à la demande. C'est ce que j'ai eu le plaisir de suivre pendant ces 10 jours
- la **proposition des curriculums** entiers de chaque classe tels qu'ils sont construits, traduite dans des guide-lines les plus descriptifs possible des programmes, méthodes et choix.
- **des mini mallettes pédagogiques** centrées sur chacun des 11 processus clé mis en place dans l'école et qui donnent lieu à des formations courtes et ciblées. Elles sont soutenues par des vidéos, des livrets détaillés et un atelier de pratique
 - 3 ateliers didactiques : apprentissage de la lecture par les sons et des pré-compétences mathématiques, le développement de l'esprit scientifique
 - 3 ateliers méthodologique : l'introduction de la provocation pour susciter l'intérêt, le cinéma et son usage, le récit et la création d'histoires sous toutes leurs formes
 - 3 ateliers psycho-cognitifs : les processus de pensée incluant les travaux de De Bonno et le **Shared Inquiry** sur la pensée créative et critique ; un atelier sur les Intelligences multiples en relation aux travaux de H. Gardner, un atelier sur la pédagogie différenciée (**Differentiated Instruction (DI)**)
 - 2 ateliers centrés sur l'encadrement : les processus d'apprentissages de l'adulte et comment ils impactent la réussite des étudiants et le rôle du support administratif de l'établissement.

L'ensemble est construit et régulé en fonction des besoins et est intriqué impérativement à la vie de l'école. Les principes d'apprentissages sont les mêmes que ceux qui sont utilisés avec les élèves : comprendre encore et toujours et agir !



Le SEVA café

Posted on novembre 30, 2013 by Marie-Christine Llorca

0

f 0

0

g+ 0

in 0

0

0



Hier soir, les enseignants de Riverside school invitent une équipe d'enseignants d'une école d'enfants sourds au SEVA Café. Je suis invitée au quatrième étage d'un immeuble en face du marché municipal sur une terrasse qui donne sur le ciel. Je la découvre, paisible sous les étoiles, après la furie des touks-touks qui s'évitent la nuit. Mais le Seva café, encore une fois, ce n'est pas juste un café, c'est un **concept de café** : il n'y a pas de prix et chacun donne en fonction de ce qu'il a. Une des phrases du SEVA : il est plus difficile d'être généreux que malin. Elles sont sur les sets de tables, dans les toilettes, sur les murs... petites phrases qui incitent à parler aux autres, à comprendre et à oser partager. On peut trouver en France les mêmes initiatives de café solidaire ; ce qui est puissant ici, c'est que la café est ouvert à tous et est intégré aux usages de la population ; il ne fait pas partie d'un circuit spécifique.



Ce soir, le lieu est fait pour se rencontrer entre professionnels, renforcer les échanges dans la convivialité, préparer la cuisine depuis le matin pour ses hôtes et les accueillir ; pour Riverside, le lien se nous dans la convivialité aussi, pas seulement par des discussions techniques focalisées sur l'apprentissage. Ils ont organisé les tâches, réparti les rôles et ont tous (Kirian Sethi, la Directrice y compris) préparé puis servi les plats. Les autres soirs le café est ouvert, tenu par des volontaires et basé sur l'échange. A côté, une boutique vend les travaux d'une coopérative d'artisanat, elle est ouverte le soir, en même temps que la café : solidarité, échange, économie solidaire, une évidence, une fluidité certaine dans la cohérence ... pas d'affichage ou de revendication, mais des gestes justes.



Une dernière virgule pédagogique : passion et compassion

Posted on décembre 8, 2013 by Marie-Christine Llorca

0



Sur les murs extérieurs, deux grands panneaux avec des post-it. Un mur sur lequel les étudiants ont invités à écrire ce qui peut les passionner et générer leur compassion. « La Passion est ce qui pousse à faire quelque chose pour soi-même, alors que la compassion est la joie d'être là pour les autres ». L'idée est de repérer ces petites choses pour mieux se comprendre et savoir agir sur soi et son environnement. Les afficher permet de s'exprimer et de connaître les autres. La grande idée-clé qui lui est connectée est de travailler l'empathie en identifiant ce qui peut déranger, intuitivement ; de repérer comment générer des idées de solutions en dépassant la charité pour construire des actions durables et respectueuses des personnes. **Travailler passion et compassion en fait partie.**

Affaire à suivre

