

Commandité par le Conseil canadien sur l'apprentissage

DIRECTEURS D'ÉCOLE ET AGENTS D'ÉDUCATION

**Saskatoon
8 mars 2007**

Les participants à cette conférence s'intéresseront peut-être aussi aux deux articles suivants publiés par la 21st Century Learning Initiative

- L'adolescence : une adaptation critique dans l'évolution**
- Quand apprendrons-nous?**

Notre société moderne doit composer avec trois crises qui en raison de l'absence d'une résolution, imposent une pression insoutenable sur le système d'éducation et les attentes des jeunes :

- Le réchauffement climatique et la possibilité d'un écroulement écologique,
- L'exploitation des ressources naturelles non-renouvelables,
- La chute de l'état de santé mentale des gens causée par la charge de travail et les activités excessives ainsi que l'augmentation de la population mondiale.

Subsidiarité

« Un organe supérieur ne doit pas conserver le droit de prendre des décisions qu'un organe inférieur est déjà en mesure de prendre lui-même. »

**Pape Pie XI
1931**

« Cette ville croit en la littératie fonctionnelle, à savoir en la capacité de faire face aux changements qui caractérisent une société hautement technologique marquée par de rapides mutations.

Cette capacité dépend des aptitudes de chacun en matière d'apprentissage et de la mesure dans laquelle il se rend compte qu'il devra les exploiter durant les 70 années suivant la fin de ses études. Cette capacité dépend plus précisément de quatre aptitudes : l'individu doit pouvoir *penser, communiquer, collaborer et prendre des décisions.* »

Énoncé de mission
Princeton, New Jersey, États-Unis

Le capital social

Ce terme a été défini pour la première fois en 1916 par L.J. Hanifan en Virginie de l'Ouest comme étant :

«Les substances tangibles qui comptent le plus dans la vie quotidienne des gens : la bonne volonté, la cordialité, la sympathie et les rapports sociaux entre les individus et les familles qui constituent une unité sociale. L'individu est socialement isolé s'il est laissé à lui-même. S'il établit des contacts avec son voisin, et avec lui, avec d'autres voisins, un capital social s'accumulera, qui pourra satisfaire immédiatement ses besoins sociaux et comporter le potentiel social d'une amélioration substantielle des conditions de vie de toute la communauté. L'ensemble de la communauté bénéficiera de la coopération de toutes ses parties, tandis que l'individu trouvera dans ces contacts les avantages de l'aide, de la sympathie et de la cordialité de ses voisins.»

Cité dans *Bowling Alone*, Robert Putnam, 2001

Problématique clé 2

Les tâches d'un apprenti cognitif

1. Modélisation
2. Echafaudage
3. Atténuation
4. Discussion

Une façon « d'aller au-delà de la nature », une forme de sevrage intellectuel qui équilibre le rythme de la maturation physique.

LE SEVRAGE INTELLECTUEL

(Se débrouiller)

SUBSIDIARITÉ

C'est une erreur pour une autorité supérieure de conserver le droit de prendre les décisions qu'un subalterne peut déjà prendre lui-même.

À l'envers dans tous les sens

Dans notre système d'apprentissage, nous avons hérité de l'hypothèse selon laquelle les élèves plus âgés doivent être pris plus au sérieux que les plus jeunes et que le seul apprentissage qui compte est l'apprentissage formel. Nous proposons d'inverser ces hypothèses à la lumière de ce que nous savons aujourd'hui sur la manière dont les êtres humains apprennent.

« À ma grande surprise, je ne peux pas contester votre théorie. Vous avez sans doute raison au plan éducatif et certainement au plan éthique.

Cependant, le système que vous préconisez exigerait de très bons enseignants. Nous ne sommes pas convaincus qu'il y aura jamais assez de bons enseignants. Nous avons plutôt choisi un système à l'épreuve des enseignants pour l'organisation des écoles – ainsi, nous parviendrons à une norme uniforme. »

Compte rendu authentique des conclusions
d'une présentation au secteur des politiques du Cabinet
du premier ministre britannique en mars 1996.

La fondation Public Agenda de New York

1. **Les gens prennent conscience d'un problème** à la suite des campagnes de sensibilisation menées dans les médias et par les organisations communautaires.
2. **Les gens se rendent compte de l'urgence du problème** à mesure que les conséquences de celui-ci se font sentir près de chez eux.
3. **Les gens commencent à chercher des solutions.** Ils passent de la réflexion à la proposition de mesures précises.
4. **La résistance s'installe!** Les gens résistent à changer leurs habitudes pour suivre une ligne de conduite précise. Certains comprennent la situation, mais ne poussent pas la réflexion plus loin. D'autres se contentent de vœux pieux. D'autres enfin sont déchirés entre des valeurs contradictoires ou encore se défilent en prétextant que ni eux-mêmes ni leur sphère d'influence ne sont concernés par le changement.
5. **Les gens commencent à soupeser leurs choix.** Ils analysent sérieusement le pour et le contre d'une ligne de conduite donnée.
6. **Les gens commencent à adopter d'autres valeurs.** Ils acceptent intellectuellement les conséquences de cette ligne de conduite.
7. **Enfin, ils admettent émotionnellement la nécessité d'un changement.** Cette reconnaissance survient à son heure, et ne peut être brusquée. Il est beaucoup plus facile d'accepter une chose intellectuellement qu'émotionnellement.

Le leadership

« Pour devenir un leader, investissez au moins 40 % de votre temps pour vous gérer vous-même – votre éthique, votre personnalité, vos principes, votre but, votre motivation, et votre conduite. Investissez au moins 30 % de votre temps à gérer ceux qui ont de l'autorité sur vous et 15 % à gérer vos pairs. Utilisez le reste de votre temps à convaincre ceux pour qui vous travaillez de comprendre et de pratiquer cette théorie. Je dis « pour qui vous travaillez » à dessein, car si vous ne comprenez pas que vous devriez travailler pour vos soi-disant « subordonnés », vous n'avez rien compris du tout. Soyez un leader pour vous-mêmes, pour vos supérieurs et pour vos pairs, et donnez aux autres la liberté de l'être aussi. Tout le reste est secondaire. »

Dee Hock, Fast Company, 1996

Pour un complement d'information:

21st Century Learning Initiative

www.21learn.org

mail@21learn.org

Initiative sur l'apprentissage 21e siècle (Canada)

www.ccl-cca.ca/apprentissage21siecle

21info@ccl-cca.ca

© 2007 The 21st Century Learning Initiative

The 21st Century Learning Initiative

www.21learn.org

www.ccl-cca.ca/apprentissage21siecle