

INTRODUCTION

Ce guide du facilitateur REFLECT a été élaboré dans le but d'amener les communautés rurales et urbaines à prendre en charge de façon active, directe et cohérente l'identification, l'analyse des problèmes, la proposition des solutions et la planification par la mise en œuvre des solutions retenues.

Il contient des instructions claires sur la manière dont le processus doit être coordonné et comment le facilitateur/la facilitatrice peut utiliser le produit du travail sur chaque unité pour faire des exercices de base de lecture, d'écriture et de calcul.

Le **Reflect** est une approche pédagogique qui permet d'alphabétiser les membres des communautés souvent illettrés et facilite la recherche d'activités susceptibles au développement de leur éducation. Privilégiant le dialogue, la discussion, l'échange au sein des communautés (à travers un cercle Reflect) et valorisant les acquis et les spécificités de ces dernières, elle est aussi un vecteur de cohésion sociale.

En **GUINÉE**, elle fut introduite par *dvv international* à partir de la formation sous régionale (Afrique de l'Ouest) organisée à Bamako (République du Mali) par Jeunesse et Développement en 2003 ; formation à laquelle trois ONG nationales ont pris part. Elle sera élargie plus tard à quatorze autres structures à partir de la formation nationale organisée en mars 2004 à Mamou (République de Guinée).

Qu'est ce qu'un cercle Reflect ?

Un cercle Reflect est un groupe de personnes qui ont décidé d'unir leurs compétences pour discuter des problèmes les affectant et essayer de trouver les moyens les conduisant à la résolution de ces problèmes.

Dans le projet PERE, il y a en moyenne 32 participants dans un cercle Reflect et les séances se tiennent trois fois par semaine sous les arbres, à domicile ou sous les hangars.

- 9 -

- aux facilitateurs villageois chargés de la conduite des séances de réflexion, formation dans les cercles Reflect ;
- aux participants des cercles Reflect ayant un niveau avancé dans la lecture, écriture et calcul.

En se servant de ce guide, les facilitateurs seront en mesure de promouvoir un processus communautaire de développement interne et durable.

Quel est le contenu de ce guide ?

Ce guide est constitué de dix neuf unités de travail Reflect élaborées et expérimentées par les communautés à partir des quelles vous pouvez vous en inspirer pour vos programmes ou recherches.

Ces différentes unités sont accompagnées par l'analyse des résultats et effets produits après leur administration dans/ par les communautés. Aucune des unités présentées dans ce guide n'est conçue pour être produite telle qu'elle est. Elles sont donc faites en fonction des réalités de la zone du projet à Siguiri.

L'intérêt que nous tirons de ce guide est que nous sommes convaincus que vous l'adoptiez selon vos propres contextes / réalités.

L'EMPLOI DU TEMPS

Chaque séance Reflect (d'échange formation) dure à la moyenne trois heures et est organisée une fois par mois.

Les séances de lecture, écriture et calcul se tiennent au moins deux fois par semaine.

Une telle approche a été conçue pour mieux répondre aux réalités quotidiennes des participants, pour permettre l'application pratique des connaissances et compétences acquises lors d'une rencontre, avant de passer à d'autres séances de ce guide.

Spécifiquement, chaque unité propose un temps d'utilisation mais qui peut être adapté selon la pertinence du thème à débattre ou selon la disponibilité des acteurs concernés.

- 11 -

Unité 1

Thème : Réunion de constitution du cercle Reflect

Sous thème : Les fondements d'un cercle Reflect

Objectifs :

Au cours de la séance, les participants échangeront sur :

- Le fonctionnement de leur cercle Reflect (Jours de séances, les normes et règles,...)
- La composition du comité de cercle et les différents rôles
- Les attentes par rapport à la lecture et écriture
- L'apprentissage de leurs prénoms et nom.

Outils: Echange entre les participants

Durée: Trois séances de trois heures chacune

Déroulement

- Le facilitateur salue tous les participants et les remercie d'être venus à la réunion.
- Le facilitateur se présente et laisse les participants se présenter un à un. La présentation peut se faire de plusieurs façons :
Exemple : dire le nom du (des) premier (s) avant son nom...
- Le facilitateur invite chaque participant à se choisir un ami (soit par affinité, par amour, par confiance ou toute autre cause...)
Chaque participant dira deux choses à son ami (ce qu'il aime et ce qu'il n'aime pas).
 - Tour à tour les participants passeront au milieu du cercle, chacun présente son ami ;
 - Ensuite il transmettra aux autres ce que son ami lui a dit (les deux personnes de chaque groupe peuvent passer ensemble les mains serrées et présentent l'autre à tour de rôle) ;
 - Il sera mieux de préciser les connaissances antérieures de certains dans l'écriture et le calcul s'il y en a.

Cet exercice permet de briser la culture de silence entre les participants et permet d'éliminer la peur de parler en public. Dès le départ, les participants commencent à s'intégrer dans le groupe.

- 15 -

Quels sont les principes de l'apprentissage des adultes ?

L'apprentissage des adultes est à son mieux quand :

Il est auto dirigé : Les adultes peuvent partager la responsabilité de leur propre apprentissage parce qu'ils connaissent leurs propres besoins.

Il répond à un besoin immédiat : La motivation d'apprentissage est la plus grande quand celui-ci répond aux besoins immédiats de l'apprenant.

Il est participatif : La participation à l'apprentissage est active et non passive.

Il tire partie de l'expérience : L'apprentissage le plus efficace est celui qu'on tire d'une expérience partagée; les apprenants acquièrent leurs connaissances les uns des autres, et il arrive souvent que le formateur acquiert lui aussi des connaissances des apprenants.

Il fait appel à la réflexion : On obtient le maximum de connaissance d'une expérience particulière quand on prend le temps d'y réfléchir, d'en tirer des conclusions et quand elle sert à définir des principes qui peuvent s'appliquer à l'avenir à des expériences analogues.

Il fournit des informations en retour : L'apprentissage efficace demande des informations en retour qui soutiennent l'amélioration du développement professionnel des apprenants.

- 13 -

Dans la plus part des cercles Reflect encadrés par l'AJP, le travail dans les outils de la MARP (processus de construction de l'outil) se fait un soir (après midi) en accord avec les participants et à partir des séances d'apprentissage de lecture, écriture et calcul se font les nuits.

QUELS SONT LES PLANS DE SEANCES ?

Les éléments constitutifs d'un plan de séance

1- Titre :

Permet de cadrer et d'orienter les participants sur le thème.

2- Présentation des thèmes et objectifs :

Permet de situer les participants par rapport aux résultats attendus.

3- Durée :

Pour la bonne gestion du temps afin que le participant adulte ne s'ennuie pas.

4- Matériel :

Pour prévoir l'organisation matérielle de la séance.

5- Méthodes/ Techniques :

Pour éviter l'improvisation (divagation) afin de favoriser une meilleure compréhension et une bonne conduite de la séance.

6- Mise en train / brise glace :

Prévoir les éléments d'éveil (conte et légende ; exercices physiques ; ...) afin de mettre les participants dans le bain.

7- Déroulement :

Mettre l'expérience, la réflexion, la généralisation et l'application à profit pour permettre l'acquisition de nouvelles expériences.

8- Conclusion (Evaluation) :

C'est pour l'encouragement des participants et l'appréciation des résultats de la séance.

- 12 -

Ce guide vise les objectifs suivants :

- Amener les communautés à fonder leur analyse pluridimensionnelle des réalités nationales et locales et en redéfinissant les rôles et responsabilités de tous les acteurs dans le cadre de la Gestion des Ressources Naturelles, de l'éducation sanitaire à partir d'un processus de réflexion et d'action, en se donnant les moyens d'œuvrer pour un environnement protégé, qui se traduira par l'identification commune de leurs besoins (difficultés), leurs analyses et la recherche de solutions (surtout endogènes).
- Encourager la participation des communautés, surtout des femmes par leur implication et leur responsabilisation dans les prises de décision concernant leur propre développement.
- Amener les communautés à suivre et à évaluer l'efficacité de leurs actions et les progrès réalisés dans la communauté en matière de gestion des ressources naturelles, de l'acquisition des connaissances en lecture, écriture et calcul.
- Former les communautés sur l'éducation relative à l'environnement et l'introduction des techniques respectueuses de l'environnement dans l'agriculture.
- Former les communautés sur la création et l'introduction des Activités Génératrices de Revenus (AGR), d'autonomisation pour la continuité des actions entreprises.

A qui est destiné ce guide ?

Ce guide essentiellement conçu pour un travail d'éducation pour le développement est destiné :

- aux agents de développement communautaires ou chercheurs dans les communautés ;
- aux agents des Services Techniques Décentralisés (STD) ;
- aux spécialistes en Education Non Formelle (ENF).

Particulièrement :

- Aux superviseurs des cercles Reflect pour leur suivi et formation des facilitateurs ;

- 10 -

VOCABULAIRES EN REFLECT

Cercle Reflect	Centres d'alphabétisation
Participants	Apprenants
Facilitateurs	Alphabétiseurs (maîtres)
Séance Reflect	Séances d'animation
Unités	Leçons modèles
Motivation	Salaire
Objectif de processus	Objectif de la phase recherche
Objectif de finalité	Objectif lié à la réalisation des activités (Alphabétisation, création champs communautaire, ...)
Idées d'action	Proposition d'action
Questions d'approfondissement	Questions de compréhension
Niveau débutant	Niveau 0 en terme lecture et écriture
Niveau intermédiaire	Niveau 1 et 2
Niveau avancé	Niveau 3 et 4
Outils	Outils visuels de la MARP

- 14 -

- Le facilitateur prendra note des attentes. Il dira aux participants qu'après quelques mois, chacun évaluera ses attentes pour voir ce qui est fait ou non.
- Le facilitateur demande aux participants de choisir encore un ami et lui confie pour dire aux autres son plus grand succès et sa plus grande défaite dans sa vie et d'expliquer le comment ? Cet exercice se passe comme le premier.
- Si possible, le facilitateur peut introduire une brise glace ou demander aux participants d'en introduire avant de passer.
- Le facilitateur dira aux participants que nous allons apprendre à lire et écrire nos noms et prénoms. Quand un participant apprend vite à écrire son identité, il est motivé pour continuer.
- Le facilitateur prendra soin d'écrire le prénom de chaque participant sur une étiquette avec la couleur bleue en faisant la même chose pour lui même.

ali bakari fanta minata abu

- Le facilitateur écrit également le nom de chaque participant sur une étiquette avec la couleur verte ou autre différente de la première.

jalo kante sidibe keta makasuba

- Le facilitateur écrit également le nom et prénom de chaque participant sur un bout de papier en respectant les deux couleurs de départ.

ali jalo bakari keta fanta kante minata sidibe abu makasuba

- Au lieu de la séance, le facilitateur dira aux participants qu'on va apprendre à lire et à écrire nos noms et prénoms.
- Le facilitateur montre son prénom écrit en bleu sur étiquette aux participants pendant une ou deux minutes.

- 16 -