



Le rêve d'hier est la réalité
d'aujourd'hui. »
Bruce Lee

Idées directrices andragogiques Concept méthodologique- didactique

Table des matières

1. living sense - lignes directrices andragogiques	3
2. Image de l'humain et éthique	3
2.1. L'image intégrale de l'humain comme posture	4
2.1.1. Principes directeurs de l'image intégrale de l'humain	4
2.1.2. Image intégrale de l'homme	6
3. Comprendre la formation d'adultes	7
4. Principes fondamentaux andragogiques	8
5. Principes fondamentaux andragogiques des enseignants	9
6. Échanges entre enseignants et apprenants	10
7. Gestion des conflits / situations difficiles	10
8. Objectifs primordiaux du concept éducatif.....	11
9. L'auto-apprentissage est encouragé	12
9.1. Les connaissances comme base de l'auto-apprentissage	12
9.2. Les liens entre les différents jours de cours doivent être rendus transparents	12
9.3. Compétences principales - compétences clés.....	13
9.4. Résumé de l'approche didactique.....	14
10. Equipe de formateurs / Responsable de cours / Flux d'informations.....	15
10.1. Rôles.....	15
10.1.1. Enseignant (lié au cours).....	15
10.1.2. Enseignant principal (lié au cours).....	15
10.1.3. Responsable du cours de formation (lié au cours)	16

1. living sense - lignes directrices andragogiques

Le centre de formation living sense® se positionne sur le marché de l'éducation comme un spécialiste pour les professionnels qui promeuvent les personnes dans les processus professionnels, sociaux et de personnalité. Notre philosophie est basée sur la prise de conscience que le renforcement et la stabilisation globale des compétences individuelles est une condition préalable importante pour un succès d'apprentissage durable.

Dans nos formations, nous poursuivons une stratégie méthodique-didactique selon les principes qui sont orientés vers l'action et la connaissance. Nous nous orientons vers une conception constructiviste de l'éducation.

Notre approche andragogique axée sur les ressources et les solutions est ancrée dans cet énoncé de mission.

2. Image de l'humain et éthique

Notre conception de l'image de l'humain est fondée sur le respect des droits de l'homme universels et la prise en compte des différences individuelles, spécifiques au sexe, culturelles, religieuses et sociales. Convaincus que l'humain et son environnement tout entier sont soumis à des changements constants et s'influencent mutuellement, le discours, la révision régulière et l'adaptation éventuelle de notre image de l'homme font partie de notre responsabilité dans l'existence interpersonnelle.

Notre orientation vers l'environnement signifie également que nous sommes guidés par la constitution et la législation locales, par les directives des associations professionnelles concernées en ce qui concerne la qualité de l'éducation et par les principes éthiques dans le processus de soutien des personnes. Nos cours sont exempts d'enseignements dogmatiques et se déroulent dans le respect et la tolérance envers toutes les religions et écoles de pensée.

Nous respectons et soutenons le cheminement individuel d'une personne. Toujours dans le cadre d'un soutien mutuel des processus orienté ressources et solutions. Une condition préalable importante est l'estime mutuelle, qui joue un rôle central dans notre vision de l'humanité. Grâce à une communication honnête et ouverte, nous veillons à ce qu'un climat de confiance puisse être créé. Le respect et l'appréciation des besoins humains individuels caractérisent notre communauté, à la fois au sein du centre éducatif living sense®, avec les apprenants et en échange avec notre environnement.

En particulier, nous nous distinguons de toute exploitation (sexuelle, économique, etc.) et de l'exploitation des positions de pouvoir. Si nous constatons des actions et des comportements qui contredisent notre image de l'humain et notre éthique, alors nous utilisons les moyens à notre disposition pour les corriger. Nous le faisons en sachant et en étant convaincus que chacun est responsable de l'ensemble.

2.1. L'image intégrale de l'humain comme posture

2.1.1. Principes directeurs de l'image intégrale de l'humain

Nous trouvons des signes avant-coureurs de l'image intégrale de l'humain dans le concept humaniste et existentialiste. Le développement de la psychologie humaniste peut être considéré comme un contre-mouvement au behaviorisme et à la psychanalyse. En tant que soi-disant 3ème force, elle a participé en Amérique, depuis les années 50 et 60, puis en Europe depuis les années 70, à la lutte contre la déshumanisation (comme ce fut le cas lors de la 2ème guerre mondiale) et contre la massification de l'individu.

Leurs fondements philosophiques proviennent aussi de l'humanisme et de l'existentialisme. L'humanisme est basé sur la valeur de l'individu ; l'existentialisme met l'accent sur la capacité de choisir et de prendre des décisions. Ces idées de base ont déjà guidé diverses approches thérapeutiques et pédagogiques, par exemple la conversation centrée sur le client, la thérapie des invités, l'analyse transactionnelle et l'interaction centrée sur le thème.

Dans le coaching intégral, ces idées de base sont reprises comme base et complétées par des connaissances neurologiques et spirituelles :

Nous sommes des êtres globaux avec un corps, des pensées, des sentiments et une âme.

Nous sommes connectés à ce qui nous entoure.

Nous sommes à la fois des individus et une partie du grand Tout.

Tous nos niveaux de l'être et tout ce qui nous entoure interagissent les uns avec les autres.

Dans notre être, nous faisons partie du grand tout. Nous avons accès à l'unité avec tout ce qui était, ce qui est et ce qui sera. Notre être est espace et intemporel.

A travers notre ego, nous vivons dans un concept systémique de dualité et de polarité, qui nous donne à la fois le libre choix et la responsabilité du choix.

Nous agissons, pensons et nous ressentons toujours du mieux que nous le pouvons. Nous sommes capables et nous nous efforçons de déterminer nos propres vies et de leur donner un sens et un but.

Nous nous développons grâce à l'expérience et aux connaissances. Nous pouvons apprendre et changer aussi longtemps que nous vivons.

Le degré de notre conscience global définit l'éventail de nos possibilités d'action et notre développement en tant qu'individu et en tant que collectivité.

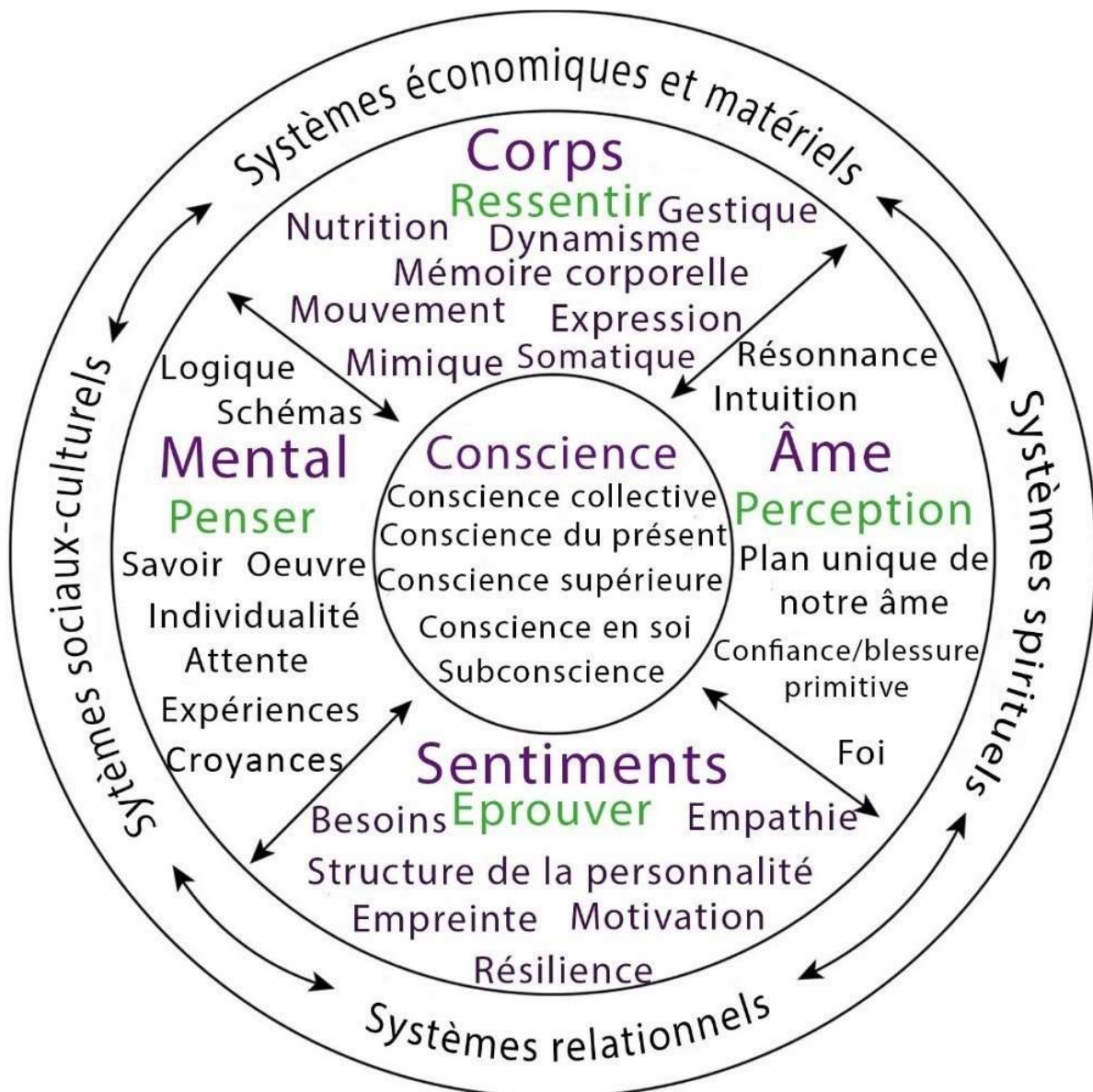
Ce qui est inconscient nous guide. Dans notre conscience se trouve la liberté de choix et la créativité.

Tous les niveaux de notre être ont une influence sur notre état d'esprit et donc aussi sur notre disposition au changement et au développement.

De tous ces niveaux naissent des besoins que nous essayons consciemment ou inconsciemment de satisfaire.

De tous les niveaux de l'être naissent des ressources pour façonner nos vies.

2.1.2. Image intégrale de l'homme



3. Comprendre la formation d'adultes

Pour nous, la formation des adultes est avant tout un accompagnement professionnel des processus. Nous nous considérons comme un prestataire de services pour les personnes qui souhaitent développer davantage leurs compétences professionnelles, sociales, personnelles et méthodologiques. C'est pourquoi l'individualité et l'intégrité vont de pair chez living sense®. Individuel, parce que l'être humain est au centre. Global, parce que nous sommes convaincus de l'éducation intégrale : Ressentir, penser, intuition, agir.

Nous partons du principe que les gens continueront à s'éduquer afin de satisfaire leurs besoins personnels sur leur chemin individuel. L'assistance au processus s'effectue en fonction des ressources et des solutions. L'intégration des connaissances et de l'expérience antérieures est élémentaire dans notre compréhension de la formation d'adultes. Il en va de même pour la diversité des connaissances acquises, des progrès réalisés et des solutions individuelles. Nous rendons visibles les succès d'apprentissage et permettons un transfert dans la vie quotidienne individuelle en fonction des objectifs.

Nous comprenons la formation d'adultes comme un processus d'apprentissage et d'enseignement tout au long de la vie. Avant même que les cours de formation ne commencent, nous nous considérons comme des accompagnateurs de processus pour les futurs apprenants. Pendant le cours, nos apprenants font l'expérience d'une didactique axée sur les connaissances, mise en œuvre par le biais d'une méthodologie axée sur l'expérience. Après la formation, nous soutenons nos diplômés dans leur démarche (professionnelle) et sommes pour eux des interlocuteurs compétents.

Nous sommes impliqués dans des associations et des institutions pertinentes qui représentent les mêmes valeurs que living sense®. L'assurance qualité est également importante pour nous. Nos cours sont reconnus au niveau national et international et font l'objet de contrôles de qualité réguliers, tant internes qu'externes.

4. Principes fondamentaux andragogiques

Nos apprenants agissent et vivent selon les mêmes principes moraux et éthiques que ceux qui s'appliquent à living sense®. En particulier, ils sont prêts à assumer la responsabilité de leur propre comportement et à assurer le succès de leur apprentissage.

Nos apprenants se comportent de manière respectueuse et valorisante à l'égard de leurs semblables. Ils respectent les différents besoins et s'en tiennent à leurs propres perceptions et croyances.

Pour assurer le succès de l'apprentissage, nos apprenants sont prêts à faire des progrès et à changer sur leur cheminement individuel. L'autoréflexion axée sur les ressources et les solutions leur permet de prendre conscience de leurs propres capacités et de reconnaître les étapes possibles de leur développement. Grâce à la formulation d'objectifs personnels, sociaux et professionnels et d'un rapport d'apprentissage final, les apprenants se concentrent sur leurs propres objectifs et assurent le meilleur transfert possible dans la vie quotidienne.

Dans les groupes d'apprentissage, les journées de pratique et les possibilités de formation continue, les apprenants de living sense® ancrent les progrès qu'ils ont réalisés d'une manière supplémentaire et durable. Pendant la formation, ils participent activement aux leçons et utilisent les possibilités d'exercices. En particulier, nos apprenants participent à des réflexions de groupe afin de fournir leurs propres perceptions au groupe, d'une part, et de bénéficier des idées des autres apprenants, d'autre part.

5. Principes fondamentaux andragogiques des enseignants

Les enseignants de living sense® représentent et vivent selon les principes de l'image intégrale formulée de l'humain. Ils se comportent en conséquence dans leurs rapports avec les employés, les apprenants et aussi dans leur vie sociale et privée.

La valorisation vécue est décisive. Nos professeurs sont là pour les apprenants, font preuve de compréhension pour les besoins individuels et trouvent des solutions adéquates dans l'intérêt de living sense®.

Les enseignants agissent en tant que guides de processus avec un enthousiasme authentique pour soutenir les étapes de développement individuel des apprenants. Le ton est toujours respectueux, la façon de traiter est axée sur les ressources et les solutions.

Les enseignants sont conscients de l'individualité de l'être humain. Ils sont capables de répondre individuellement aux apprenants et en même temps de garantir une qualité d'enseignement élevée pour l'ensemble du groupe. C'est pourquoi nos professeurs se préparent professionnellement et selon les lignes directrices et les directives existantes.

Ils sont prêts à réfléchir et à échanger constamment avec d'autres enseignants. La possession et l'obtention des cours et de diplômes méthodique-didactiques requis est une évidence pour nos professeurs.

Nos enseignants tiennent compte des résultats de la recherche, intègrent les résultats des nouveaux développements dans leur travail, reconnaissent la nécessité de leur propre processus d'apprentissage et mettent ces résultats en pratique.

6. Échanges entre enseignants et apprenants

L'échange entre enseignants et apprenants chez living sense® résulte dans une large mesure des principes andragogiques formulés. Le maintien d'un respect mutuel et d'une attitude appréciative sont des conditions préalables élémentaires pour un échange durable entre enseignants et apprenants.

Selon le contexte, les conditions-cadres doivent être mutuellement respectées. Dans l'intérêt de tous, le rôle de l'enseignant en tant que personne responsable est respecté pendant les heures de classe.

Dans l'échange mutuel, les droits personnels sont toujours respectés. En cas de doute, l'accord des enseignants et des apprenants concernés sera vérifié.

7. Gestion des conflits / situations difficiles

Dans la gestion des conflits, nous vivons notre attitude axée sur les ressources et les solutions. Nous respectons les opinions et les besoins de nos semblables et cherchons ensemble des solutions possibles.

Nous considérons les conflits et les situations difficiles comme une occasion de faire un pas de plus vers le développement. Derrière les problèmes, nous découvrons les besoins et travaillons sur les solutions proposées. Nous essayons constamment de retrouver la flexibilité émotionnelle et cognitive qui nous permet de grandir dans les conflits et les situations difficiles.

Les conflits dans et autour de living sense® sont abordés là où ils se trouvent. Avec les personnes qui peuvent aider à trouver des solutions possibles et, si nécessaire, avec l'aide de personnes extérieures. Dans les situations difficiles et les conflits, l'accent est toujours mis sur les personnes et leur bien-être. Les solutions et leur faisabilité éventuelle doivent toujours être envisagées dans l'intérêt général de living sense®.

En cas de conflit, le responsable du programme éducatif et le responsable de l'école doivent être immédiatement informés.

8. Objectifs primordiaux du concept éducatif

Le concept éducatif de living sense repose sur une approche globale basée sur les paramètres suivants :

- L'être humain : l'esprit, les émotions, le corps et l'âme
- Compétences : Compétence professionnelle, sociale, personnelle et méthodologique
- Philosophie éducative : axée sur les solutions, les ressources, l'individualisation et l'action

Le concept s'appuie sur les ressources et les espaces de développement des participants et permet ainsi un apprentissage individualisé et autodirigé.

Les différents modules forment un ensemble harmonieux et reposent sur un modèle de compétences transparent.

L'approche didactique axée sur les connaissances et l'action constitue la structure de base, mais peut être complétée si nécessaire et utile par une approche axée sur les objectifs d'apprentissage.

Le concept d'évaluation renforce nos standards de qualité et permet un développement continu.

Les rôles des animateurs et des formateurs sont définis et clarifiés. Il existe un concept de flux d'informations.

9. L'auto-apprentissage est encouragé

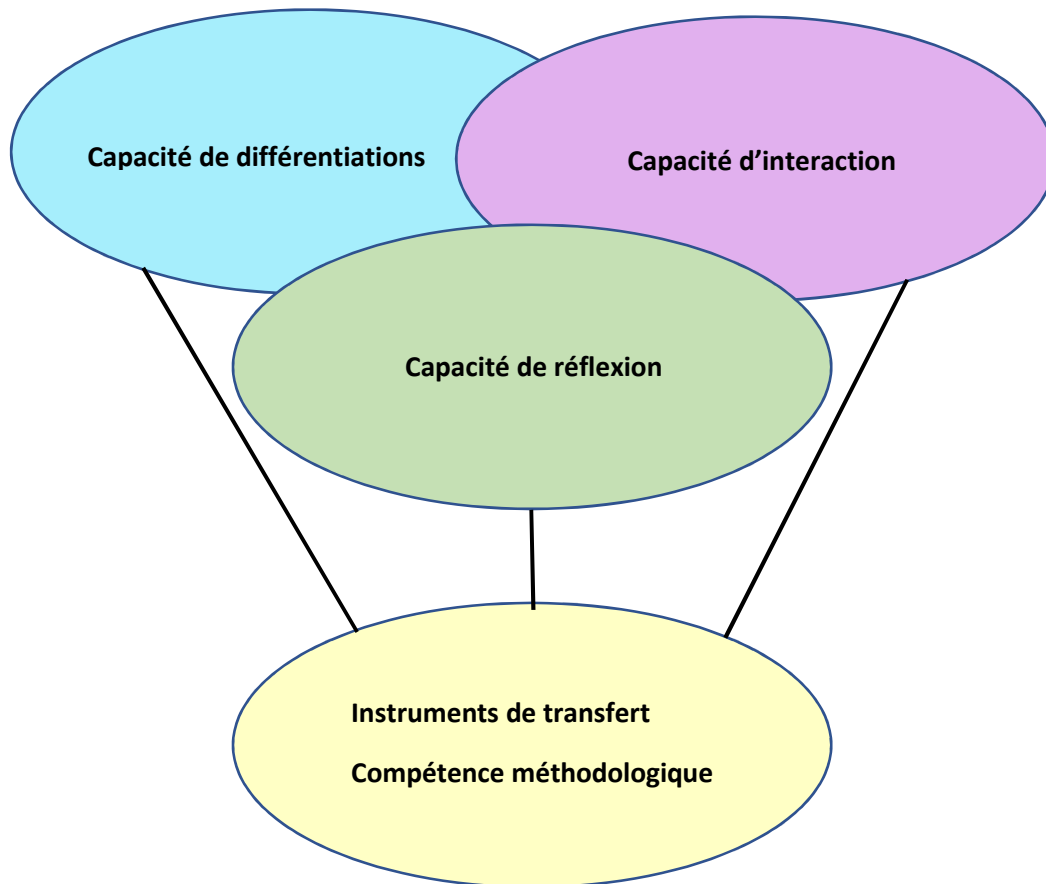
9.1. Les connaissances comme base de l'auto-apprentissage

- L'orientation des besoins ne peut donc pas être assurée par la seule définition d'un groupe cible.
- Chaque élève a sa propre approche et sa propre référence à un sujet.
- Chaque participant au cours dispose d'un portfolio individuel avec des ressources et des espaces de développement.
- L'individualisation ne signifie pas que les participants des cours ont la liberté de choisir le contenu et les sujets, mais qu'ils peuvent les placer en fonction de leurs ressources et de leurs domaines de développement et ainsi se développer individuellement.
- La qualité des connaissances peut être améliorée, si elles ne sont pas fragmentées, mais planifiées et travaillées. La mise en réseau s'effectue via le modèle des compétences clés.

9.2. Les liens entre les différents jours de cours doivent être rendus transparents

- Nous pouvons amener les participants à une perception globale et en lien en les orientant vers un modèle qui s'étend sur plusieurs jours.
- Sur la base des objectifs de ce cours, nous choisirons une approche didactique principalement orientée vers la connaissance et l'action. Néanmoins, nous réaliserons les objectifs quantitativement mesurables (voir Planification détaillée des objectifs - Objectifs de connaissances) avec une approche axée sur les objectifs d'apprentissage, en fonction de la situation.
- Chaque journée de cours nécessitera donc des modèles et des méthodes didactiques différents. La planification des approches didactiques est basée sur le modèle des compétences clés et est donc transparente.
- Sur la base de ces résultats, nous nous appuyons sur trois piliers clés pour la planification, la mise en œuvre et l'évaluation du cours :
- Instructions de réflexion et retour d'information sur le portfolio de compétences individuelles.
- La structure intégrale du cours - les sujets techniques sont définis en fonction des compétences clés.
- L'approche didactique comme base de la connaissance, de l'action et des objectifs de connaissance.

9.3. Compétences principales - compétences clés



Capacité de différenciation

Capacité de percevoir et d'établir des différences et de créer des liens qui servent à rendre les choses plus faciles à comprendre et à comprendre. Capacité de reconnaître les faits et de les situer dans des contextes significatifs.

Capacité d'interaction

Aptitude à la communication verbale / non verbale et à la coopération dans le groupe et avec soi-même.

Capacité de réflexion

Capacité à enregistrer rétrospectivement des perceptions aussi concrètes que possible de son propre comportement et d'autres comportements et actions, à les analyser dans le sens d'une évaluation afin de les placer dans le contexte d'autres aspects de la perception et d'en tirer des conclusions pour son propre comportement et ses actions futurs.

Transfert

Capacité à développer et à utiliser des outils de transfert appropriés et à promouvoir les compétences clés par des méthodes appropriées. Les instruments de transfert sont utilisés pour mettre en œuvre les compétences dans la vie quotidienne. (Dépendance de la rétroaction)

9.4. Résumé de l'approche didactique

Sur la base des objectifs de ce cours, nous choisirons une approche didactique principalement orientée vers la connaissance et l'action. Néanmoins, nous réaliserons les objectifs quantitativement mesurables avec une approche axée sur les objectifs d'apprentissage en fonction de la situation.

Les journées de formation, qui sont ici organisées dans l'ordre, représentent le modèle de compétence dans une mise en réseau orientée processus. Les résultats des jours de cours précédents seront intégrés comme base des problèmes pour les jours de cours suivants.

Les connaissances factuelles sont intégrées dans des contextes significatifs.

La référence au portfolio d'apprentissage et à l'agenda d'apprentissage ainsi qu'aux compétences de base qui en découlent est encouragée et rendue possible. Les compétences professionnelles et interdisciplinaires sont renforcées.

Les thèmes sont développés à travers des situations quotidiennes, orientées vers la pratique. Les participants développent leurs propres solutions grâce à des instructions orientées vers l'action, qui sont ensuite complétées et soutenues par des solutions expertes. (Conversion voir pré-budgétisation détaillée)

Notre propre expérience et les questions qui en découlent constituent une partie importante du processus de recherche d'orientation. Le cours est structuré de manière à ce que les participants puissent agir et se reconnaître de différentes manières. Des réserves sont prévues pour les points focaux émergents. (Conversion voir pré-budgétisation détaillée)

C'est la base d'une planification quotidienne détaillée : Les objectifs de connaissance, les objectifs d'action et les objectifs de connaissance ainsi que leur mise en réseau dans les domaines de compétence de base. Le modèle Klafki est utilisé comme questions-guides supplémentaires.

La planification tient compte de l'évolution des jours de cours précédents et des évaluations. (Voir Concept d'évaluation)

En dépit d'une formation systématique - se concentrer sur les points focaux importants et individuels.

10. Equipe de formateurs / Responsable de cours / Flux d'informations

Nous attachons une grande importance à une petite équipe permanente qui participe déjà à l'élaboration du cours. La vue d'ensemble du cours et l'identification sont ainsi promues.

L'équipe se réunit régulièrement pour un briefing et un débriefing. Pendant le cours, il y aura un échange entre les instructeurs sur le concept d'information défini.

Les rôles des formateurs changent en fonction de la situation - mais de manière claire. L'accent est mis sur l'interaction entre l'animation et l'enseignement magistral. Les instructeurs doivent être capables de se définir dans les situations appropriées dans des rôles d'entraîneurs, mais ils doivent aussi être capables de percevoir le leadership et le contrôle comme des experts.

Tous les formateurs sont tenus de poursuivre en permanence leur formation dans le domaine de la formation des formateurs. La direction du cours organise chaque année des cours de formation pour les formateurs.

10.1. Rôles

10.1.1. Enseignant (lié au cours)

Assiste à ce cours avec un conférencier principal avant de le donner lui.

Effectue une journée de cours conçue et existante en fonction d'un plan de cours existant et d'un matériel didactique existant.

10.1.2. Enseignant principal (lié au cours)

Le professeur principal a la prérogative de ses journées, s'il est en mesure de respecter les dates prévues dans les horaires.

Élabore une journée de cours en collaboration avec la direction de l'école et prépare le matériel pédagogique selon les directives de l'institut.

Veiller à ce que le jour du cours soit à jour et le développer davantage en consultation avec la direction de l'école. Les changements sont discutés avec la direction de l'école.

Crée les plans de cours / supports de cours

Assure la formation des enseignants qui peuvent également enseigner cette journée.
Prévoit la formation d'enseignants dans le même cours afin de permettre des liens et des références croisées entre les différents jours de cours.

10.1.3. Responsable du cours de formation (lié au cours)

Apparence vers l'extérieur

Le rôle du responsable du cours par rapport aux participants est centré sur la coordination. Il ne devrait pas y avoir de hiérarchie extérieure par rapport aux autres responsables de cours. En tant qu'équipe et dans une impression d'ensemble harmonieuse en tant que formateurs, nous voulons convaincre d'être capables d'assumer consciemment différents rôles, orientés vers l'objectif de la journée et les compétences individuelles.

Cependant, le responsable du programme est la personne de contact pour les classes en cas de troubles, pour les besoins sur le plan professionnel et personnel et accompagne individuellement le processus de développement des élèves. Il/elle mène des discussions sur place avec les étudiants et leur donne des commentaires sur leur développement personnel et professionnel.

Apparence dans l'équipe en tant que leader

Le responsable du cours dirige au moins 30 % des jours de cours d'un cours et, si possible, dirige la journée de début et de fin d'un cours.

Le responsable du programme de formation, en collaboration avec la direction de l'école, décide des mandats des chargés de cours et de l'affectation des chargés de cours à plein temps.

Le responsable du cours vérifie les plans de cours des conférenciers et s'assure qu'il n'y a pas de chevauchement dans le contenu ou la méthodologie.

Le responsable du cours est responsable de l'assurance qualité du cours (matériel didactique et enseignement). En collaboration avec la direction de l'école, il coordonne la création et le développement de l'ensemble du matériel pédagogique. Il est responsable de l'organisation d'inspections régulières de la classe avec retour d'information aux conférenciers. Tous les 24 mois, il organise une formation spécifique sur le thème du cours pour son équipe de conférenciers.

Le responsable du cours est également responsable de s'assurer que chaque formateur est tenu au courant du cours et de son développement pendant le cours. A cette fin, il demande à chaque instructeur des informations sur les jours passés. S'il y a un ou plusieurs jours entre les affectations des formateurs par le responsable du cours, le conférencier reçoit un rapport d'état détaillé avant son affectation et est informé du statut du groupe et de l'excédent technique.

Le responsable du cours aide la direction de l'école à motiver les participants à réserver des cours de suivi.

Sur demande et le cas échéant, le responsable du programme de formation établira avec la direction de l'école la planification annuelle et les calendriers pour les années consécutives.