

RAPPORT NARRATIF DU SEMINAIRE DE FORMATION EN PEDAGOGIE ACTIVE ET PARTICIPATIVE DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTES DES ECOLES PRIMAIRES PROTESTANTES TENU A NGARAMA DANS LE DISTRICT DE GATSIBO DU 03-21.11.2008.

INTRODUCTION

Depuis 1998 jusqu'aujourd'hui (2008), le Conseil Protestant du Rwanda (CPR) par le truchement de son département chargé de l'Education appelé aussi le Bureau National de l'Enseignement Protestant (BNEP) organise chaque année des sessions de formation en faveur des enseignants et enseignantes des écoles maternelles, primaires et secondaires.



C'est dans ce cadre que le CPR au travers de son Bureau National de l'Enseignement Protestant a organisé plusieurs séminaires des enseignants et enseignantes en PAP en faveur des écoles protestantes. Pour les vacances de juillet 2008, 6 sessions de formation ont été simultanément organisées et animées par différents formateurs du BNEP. Ces six sessions ont eu lieu à travers différents coins du pays :

- Une formation des enseignants et enseignantes des écoles primaires protestantes à Ngarama dans le District de Gatsibo
- Une formation des enseignants et enseignantes des écoles primaires protestantes à Rwamagana dans le District de Rwamagana
- Une formation des enseignants et enseignantes des écoles primaires protestantes à Kidaho dans le District de Burera
- Une formation des enseignants et enseignantes des écoles primaires protestantes à Butare dans le District de Huye
- Une formation des enseignants et enseignantes des écoles primaires protestantes à Kamonyi dans le District de Kamonyi

LES INFORMATIONS D'ORDRE GENERAL

Les objectifs du projet

Dans le programme de formation du personnel enseignant et administratif des églises protestantes membres du CPR, le BNEP poursuit dans ce programme les objectifs généraux suivants :

- Rendre les enseignants plus professionnels dans leur métier
- Rendre les enseignants participants plus positivement engagés dans leur métier d'enseignant
- Renforcer la nécessité et l'importance du respect de la déontologie professionnelle des enseignants et administratifs des écoles et rehausser leur image dans la société

- Développer chez les enseignants l'esprit de responsabilité et d'initiative dans les recherches des solutions aux problèmes
- Améliorer ou renforcer la création d'un climat et d'un environnement social favorables à un meilleur apprentissage et à l'épanouissement des élèves
- Fournir aux enseignants et enseignantes des outils pratiques et concrets de la pédagogie active, participative et créative, de communication et d'animation
- Aider les enseignants à mieux gérer pédagogiquement leurs classes surpeuplées (pléthoriques)
- Rendre les enseignants capables de créer des classes plus démocratiques, communicatives et socialement harmonieuses
- Rendre les enseignants plus performants et plus « collaborateurs » /coopératifs avec les collègues
- Rendre les enseignants conscients de l'évolution de la pédagogie et de la nécessité de s'ouvrir et de participer aux différentes sessions de formation organisées en leur intention

Les objectifs du séminaire

En organisant les séminaires ou les sessions de formation en PAP des enseignants et enseignantes tant pour la maternelles, pour le primaire que pour le secondaire, le BNEP veut atteindre les objectifs suivants :

- Donner aux enseignants et enseignantes des acquis et des outils méthodologiques qui leur permettent d'appliquer effectivement la Pédagogie Active et Participative (PAP) dans les classes.
- Faire vivre des enseignants et enseignantes des exercices qui leur permettent d'intérioriser la PAP.
- Faire vivre des enseignants et enseignantes des thèmes et des exercices les impliquant dans le processus de changement d'attitudes et de comportement devant et avec les élèves et dans la société.
- Faire vivre des enseignants et enseignantes des thèmes et des exercices les impliquant dans le processus de changement d'attitudes et de comportement dans la façon et dans la méthode de travail et d'enseigner.
- Aider les enseignants et les enseignantes à préparer et donner des leçons en appliquant effectivement la PAP en classe réelle avec des élèves de l'école primaire de l'ADEPR de Ngarama.

Les activités prévues dans le séminaire

Les activités prévues dans la formation en PAP des enseignants et enseignantes des écoles primaires de Ngarama sont les suivantes :

1. Animation des différents thèmes. Ceux-ci comprennent donc des thèmes de méthodologie, des thèmes de communication, des thèmes de psychopédagogie, des thèmes de pédagogie, et des thèmes de psychologie
2. Espaces de méditations bibliques matinales animées par des participants
3. Des espaces questions sur des questions d'intérêt commun y compris des questions en rapport avec l'éducation au Rwanda et ailleurs
4. Des espaces d'échanges et d'expériences et de témoignages de terrain
5. Vie en commun : partage des repas en commun au même endroit surtout le petit déjeuner, le déjeuner et les pauses
6. Une semaine de leçons pratiques d'application en classe

Les informations concernant les organisateurs, la durée, les dates et le lieu du séminaire

Les organisateurs

Les organisateurs de cette session de formation des enseignants à Ngarama sont d'abord le Conseil Protestant du Rwanda à travers son département chargé de l'éducation, ensuite en collaboration avec les églises membres du CPR et propriétaires des écoles choisies pour la formation, aussi les écoles primaires en question, en plus les autorités locales ayant en charge l'éducation dans leurs attributions dans les localités des écoles concernées et enfin le centre d'accueil Guest House de Ngarama.

Répartition des tâches pendant le séminaire

Nom et prénom	Rôle	Dates	Lieu du séminaire
Pasteur Samuel MUTABAZI	Coordinateur	Du 01-21/11/2008	Ngarama
Marlene MUKANDOLI	Formatrice	Du 01-21/11/2008	Ngarama
Félicite NYIRABUJANGWE	Formatrice	Du 01-21/11/2008	Ngarama
Xaverine KAMANZI	Formatrice	Du 01-21/11/2008	Ngarama
Jacqueline Mukamakuta	Encadreur pendant la semaine pratique	Du 13-20/11/2008	Ngarama

Durée, Dates et lieu du séminaire

Les formateurs ont eu au moins une journée et demi de préparation. Tous les formateurs se sont rencontrés samedi à 9h00 au centre administratif du CPR à Kimihurura où ils ont été accueillis par le Directeur du BNEP, Monsieur François Rwambonera et qui les a souhaité un bon travail pendant le séminaire. Après la prière, chaque équipe s'est donc mise en route pour aller au travail. Les formateurs de Ngarama ont quitté Kigali vers Ngarama le samedi le 01/11/2008 à 10 heures 30 minutes.

La formation a eu lieu à la salle de Guest House de Ngarama dans le District de Gatsibo et elle a commencé le 01 novembre et a pris fin le 21 novembre 2008. Le 21.11.2008 a été le jour de retour pour les formateurs et de débriefing général à Kigali avec les autres formateurs venant dans les autres formations.

Groupe des participants

Ecole	Nombre d'enseignants		Participants au début de la session			Participants à la fin de la session		
	Tot/école	Invités	Tot	F	H	Tot	F	H
GATSIBO EAR	14	14	14	5	9	14	5	9
BUSHYAN GUHE EAR	27	10	10	5	5	10	5	5
NGARAMA ADEPR	26	22	22	14	8	22	14	8
Total général	67	46	46	24	22	46	24	22

Le séminaire a réuni cinq écoles primaires des environs de Ngarama. Il s'agit des écoles primaires suivantes : GATSIBO EAR, NGARAMA ADEPR, BUSHYANGUHE EAR.

Ce groupe de participants est beaucoup appréciable pour sa participation active, sa compréhension, etc. C'est le premier groupe qui n'a pas insisté sur la question de perdiem.

Disons tout de suite sur les 45 participants qui se sont présentés 45 ont eu leurs attestations de participations.

Ecole	Nombre participants			Qualification		
	F	H	Total	A1+A0	A2	A3
GATSIBO EAR	5	9	14	0	12	2
NGARAMA ADEPR	14	8	22	3	17	2
BUSHYANGUHE EAR	5	5	10	0	10	0
Total général	24	22	46	3	39	4



Les formateurs et formatrices avec le Directeur du BNEP sont sur le rocher appelé Ngarama. Après des sessions de formation, pour se reposer et éviter la fatigue, ils se relaxent par une promenade afin de retrouver l'énergie pour le jour suivant.

Equipe des formateurs

Noms et prénoms	Quelques indications			Fonction et école d'affectation	Expérience professionnelle	Expérience en formation PAP	District
	Diplôme	Age	Sexe				
1. MUTABAZI Samuel	Licence en Théologie	36 ans	H	Agent du CPR	5 ans	3 ans	Gasabo
2. MUKANDOLI Marlene	D7 pédagogie	44 ans	F	Enseignante à Gahini	24 ans	9 ans	Kayonza
3. NYIRABUJANGWE Félicite	D7 pédagogie	47 ans	F	Directrice à Kigeme	30 ans	5 ans	Nyamagabe
4. KAMANZI Xaverine	D7 pédagogie	53 ans	F	Enseignante à Nkakwa	23 ans	5 ans	Nyaruguru
5. MUKAMAKUTA Jacqueline*	D7	38 ans	F	Enseignante à Gahini	18 ans	8 ans	Kayonza

***Madame MUKAMAKUTA Jacqueline** n'est pas membre de la cellule pédagogique donc elle n'est pas une formatrice mais elle nous aide dans l'encadrement des enseignants lors de la semaine pratique en PAP sur l'école d'application.

LA REPARTITION DES THEMES PAR LES FORMATEURS

Les thèmes	Samuel	Marlene	Félicite	Xaverine
1. Le BAC ou Test pédagogique	Ok			
2. Les Consignes		Ok		
3. Exercice de perception				Ok
4. Comment apprenons-nous ?		Ok		
5. Le Deuil	Ok			
6. Le burn-out				Ok
7. Le Brainstorming			Ok	
8. Les trois cerveaux		Ok		
9. Caractères des enseignants	Ok			
10. Idée méthodologique : Dictée de classe				Ok
11. Idée méthodologique : Psychologie de l'enfant			Ok	
12. Idée méthodologique : Terre, Soleil, Lune				Ok
13. Le Mobbing			Ok	
14. Message-je		Ok		
15. Le miroir	Ok			
16. Notions de PNL et Distances		Ok		
17. Exercice du cadre			Ok	
18. Evaluation d'un maître		Ok		
19. Pédagogie des causes et Pédagogie des conditions	Ok			
20. Des stratégies pour créer un bon climat de travail				Ok
21. Pédagogie du succès			Ok	
22. Le point sur le front				Ok
23. Des pensées pédagogiques	Ok	Ok	Ok	Ok
24. Travail en groupe: le pour et le contre		Ok		
25. Transformation du message				Ok
26. Règles de vie en groupe		Ok		
27. Exercice de persévérance	Ok			
28. Travail avec grille				Ok
29. Les modes d'apprentissage	Ok			
30. Idée méthodologique : Nyirakaranena (historiette)		Ok		
31. Dessin du métier (d'enseignant)			Ok	
32. Présentation des participants			Ok	
33. Dynamique de groupe : expression des attentes, des contributions et des craintes, validation des attentes	Ok			
34. Pratique de la classe : Préparation des leçons, leçons d'application, ...	Ok	Ok	Ok	Ok

HORAIRE INDICATIF DES ACTIVITES DU SEMINAIRE DE FORMATION EN PAP

HORAIRE INDICATIF DES ACTIVITES DU SEMINAIRE DE FORMATION EN PAP : Ngarama Du 3-21/11/2008 (2 premières semaines)										
HEURES	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
8h00-8h30	Petit déjeuner									
8h30-9h00	Méditation									
9h00-10h15	Le Bac	Présentations	Les 3 cerveaux	Les consignes	Le Brainstorming	Idée Psycho enfant	Le burn-out	Les modes d'apprentissage	Le Mobbing	Les 30 stratégies
10h15-11h45	Présent Attentes Craintes	Ouverture	Transp Idée Dictée	Les consignes	Travail avec grille	Idée Psycho enfant	Le deuil	Message Je	Caractères des enseignants	Evaluation du maître
11h45-12h30	Pause thé									
12h30-14h00	Validation attentes et craintes	Idée dictée	Exercice du cadre	Perception	Comment apprenons-nous	Le miroir	Idée TSL	Historiette Nyirakaranena	Le point sur le front	Préparation
14h00-15h00	Dessin du métier	Règles de vie en groupe	Présentations	La pédagogie du succès	Transformation du message	La pédagogie des causes et des conditions	PNL & Distances	Trav. en groupe : pour ou contre F	Persévérance	
15h00-15h15	Espace question									
15h15-16h00	Repas									
16h00-16h30	Débriefing général									

HORAIRE INDICATIF DES ACTIVITES DU SEMINAIRE DE FORMATION EN PAP : Ngarama
Du 3-21/11/2008 5 (3^{ème} semaine)

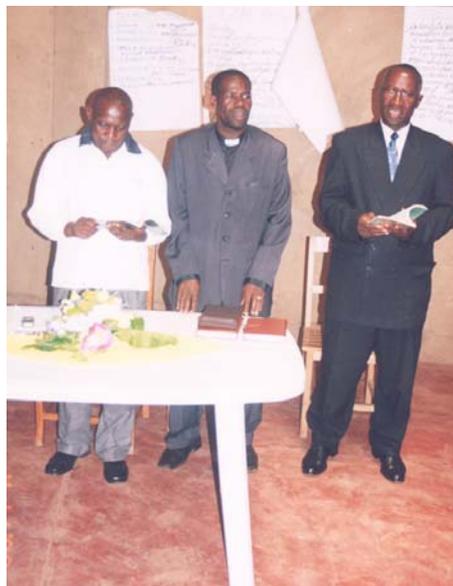
HEURES	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI
8h00-8h30	Petit déjeuner			
8h30-9h00	Méditation			
9h00-10h15	PRATIQUE EN CLASSE EVALUATION DE CHAQUE LECON DONNEE			Evaluatio n
10h15-11h45				
11h45-12h30	Pause			
12h30-14h00	EVALUATION GENERALE DES LECONS DONNEES PREPARATION DES LECONS A DONNER			Clôture
14h00-15h15				
15H15-16h00	Repas			

LES INFORMATIONS CONCERNANT LE DEROULEMENT DU SEMINAIRE

I. LES CEREMONIES D'OUVERTURE

Les cérémonies d'ouverture ont été animées par Madame Marlene MUKANDOLI. Nous avons commencé par chanter le cantique n° 406. L'ouverture du séminaire a été rehaussée par le Pasteur de l'ADEPR Paroisse de Ngarama, le Révérend Pasteur Principal de l'EAR-D/Byumba dans le District de Ngarama et le Commanda de la Police dans le Secteur de Ngarama qui représentait le Secrétaire Exécutif du Secteur de Ngarama qui a ouvert officiellement le séminaire. Il y avait également le Directeur de l'Ecole Primaire de Ngarama.

Prenant la parole, le Pasteur principal de l'EAR Gatsibo en disant que le monde change et qu'il faut aussi que les enseignants changent et puissent aller avec le temps. Les enseignants doivent être aptes à faire changer les enfants, ceux-ci ne sont pas des récipients à remplir mais des personnes qui doivent être au centre de leur apprentissage. Il a terminé en remerciant le CPR en tant que organisateur du présent séminaire et a prié pour toutes les activités du séminaire.



Dans sa parole, le Pasteur Samuel MUTABAZI en tant que coordinateur du séminaire a d'abord accueilli tous les invités et a présenté aux invités tous les participants et tous les formateurs. Il a ensuite présenté d'abord l'historique et les activités du CPR, ensuite les objectifs du séminaire et son organisation. Il a expliqué que la formation durera trois semaines dont deux semaines de théories et une semaine pratique. Il a dit que les enseignants vont apprendre les nouvelles méthodes actives ayant l'avantage de mettre au centre de l'apprentissage les élèves. Ceux-ci ne sont pas des vases vides à qui les enseignants doivent verser les savoirs. Ce sont des humains ayant des connaissances et sont capables de découvrir tant mal de choses. Il a terminé en remerciant tous les participants, tous les invités et tous les formateurs. Il a enfin remercié l'EED qui finance ces séminaires.

Prenant la parole, le Doyen des participants a remercié les organisateurs du séminaire d'avoir pensé à eux. Il a ensuite remercié tous les participants d'avoir venu participer dans le présent séminaire. Il a enfin remercié tous les invités qui sont venus dans l'ouverture du présent séminaire. Il a promu que tous les participants sont flexibles et dociles pour acquérir des nouvelles connaissances et des nouvelles méthodes d'enseignement. Il a enfin terminé en disant qu'ils mettront en pratique tout ce qu'ils vont apprendre pour améliorer la qualité de l'enseignement dans leurs classes et écoles.

La parole du jour était réservée au Commandant de la Police qui représentait le Secrétaire Exécutif du Secteur de Ngarama qui était empêché. Dans son discours, il a exhortait les enseignants à être des bons enseignants, des personnes modèles, exemplaires...Il leur a demandé d'être toujours des portes paroles de l'Etat au près du peuple, d'être les promoteurs de la paix, de la sécurité. Il les a souhaité de suivre attentivement la formation et de mettre en pratique tout ce qu'ils apprennent. Il a terminé en estimant beaucoup le rôle des églises et

spécialement les églises membres du CPR dans la coordination et la gestion des écoles. En particulier pour ce séminaire, Il a félicité le CPR pour son initiative dans un domaine très sollicité aujourd'hui. En effet, ce sont les méthodes actives qui sont exploitées. Il a alors demandé aux participants de tirer profit de ce séminaire.



Après les cérémonies d'ouverture, tous les participants et tous les invités ont pris une photo d'ensemble et de souvenir.

II. L'ANIMATION DES THEMES PENDANT LE SEMINAIRE

1. Le Bac

Cet exercice a le mérite de faire découvrir aux séminaristes que les attitudes et les comportements sauvant négatifs des enseignants produisent des sentiments de frustration et par conséquent le dégoût et des échecs scolaires. Les séminaristes ont automatiquement exprimé beaucoup d'attitudes et de comportements de la formatrice, lesquelles attitudes ont conduit à échouer un test qui était pourtant trop simple pour l'échouer. Pendant cela, il leur arrivait de confondre l'animateur du thème et l'enseignant en classe. Il n'a pas donc été difficile de faire des commentaires et de tirer des conclusions du genre : « *Changeons nos mauvaises attitudes, nos mauvais comportements et nos mauvaises méthodes d'enseignement pour prendre d'autres qui avantagent nos élèves* ».

Les attitudes du formateur: Autoritaire, trop exigeant, traumatisant, décourageant, sévère, terroriste, non pédagogue, moins tolérant, méfiant, insolent, qui fait peur, impitoyable, non démocratique, insociable, impoli, méchant, dictateur, imposant, frustrant, humiliant, déstabilisant, bref il a mis les élèves dans des conditions difficiles pour que les élèves puissent bien travailler.

Les ressentis des participants : La frustration, le dégoût, l'humiliation, la peur, l'inquiétude, le sentiment d'abandon, la dévalorisation, le dépassement, la perte du goût d'apprentissage, troubles cardiaques, la sueur, la panique, l'oubli, la haine, la mauvaise compréhension, le dégoût, l'envie de rentrer sans faire la formation, Donc, d'une certaine façon, certains enseignants sont à la source des échecs scolaires comme un des pédagogues l'a écrit dans son livre « Fabrication des échecs scolaires ».

Les attitudes négatives d'un enseignant influent négativement sur les résultats des élèves. Une méthodologie non adaptée conduit à l'échec des élèves. Pour qu'il y ait des réussites, l'enseignant doit être l'ami des élèves. Il faut créer des bonnes relations maître-élèves, des bonnes conditions de travail et d'apprentissage, un climat de démocratie... Nous devons abandonner la pédagogie de la terreur pour adopter une pédagogie active et participative, une pédagogie valorisante et humanisante, qui met les élèves au centre de leur apprentissage. Il faut donc changer nos anciennes méthodes et nos habitudes de faire.

2. Expression des attentes, des craintes et des contributions pour la formation

Le formateur a demandé aux participants d'aller en groupe et de discuter les attentes et les contributions dans ce séminaire. Parmi les expressions émises, nous pouvons mentionner quelques unes :

En groupe, les participants discutent aisément et chacun écoute attentivement les idées des autres. Les enfants aussi ont besoin de parler, de discuter et d'être écouté attentivement pour valoriser ses idées, ses pensées.



Voici quelques attentes exprimées:

- Acquisition des connaissances plus poussées sur la PAP
- Des notions méthodologiques pour que l'élève soit au centre de son apprentissage
- Acquérir des nouvelles compétences en méthodologie active et participative
- Etre capable de bien enseigner pour améliorer la qualité de l'enseignement
- Echange d'expériences
- Changement des mauvais comportements des élèves
- Acquérir les outils qui permettent le changement de nos méthodes d'enseignement
- Apprendre les nouvelles méthodes de transmission de la matière
- Enrichir les connaissances
- Application des méthodes actives en classe
- Acquérir des nouvelles stratégies pour mieux gérer nos classes
- Eveiller et stimuler la conscience professionnelle dans la carrière enseignante
- Connaître à fond les principes de la PAP
- L'esprit de confiance entre maître, l'ambiance de fraternité entre maître – élève
- Apprendre l'autoévaluation
- Apprendre la bonne relation maître-élève
- Les outils d'amélioration des méthodes d'enseignement et les bonnes attitudes
- Enrichir les méthodes d'enseignement
- Donner quelques leçons en PAP
- Utilisation des méthodes PAP
- Recevoir un certificat après la formation
- Changement des comportements envers les collègues
- Etc.

Voici aussi quelques contributions promises :

- Donner des idées sur les différents thèmes enseignés
- Application des connaissances acquises dans nos classes
- La docilité de l'esprit pour accueillir les nouvelles méthodes et les nouveaux outils pédagogiques
- Accepter les corrections

- Respecter les opinions des autres
- Participer activement aux activités de travail en groupe
- Accepter les changements et les améliorations
- Respecter le règlement de vie en groupe
- Suivre attentivement
- Partage de la parole de Dieu

Les craintes

Le formateur a demandé à chaque participant de noter une crainte sur un papier et de le plier afin de la mettre dans une enveloppe qui a été fermée aux yeux de tous. Cette enveloppe sera ouverte à la fin de la session et chaque participant prendra son papier de crainte pour voir si sa crainte a été levée ou pas. À la fin du séminaire, chaque participant a pris le papier de sa crainte et personne n'a resté avec sa crainte donc toutes les craintes ont été levées.

3. Les présentations

L'animatrice a commencé par les présentations traditionnelles. Chaque participant se présente comme d'habitude aux autres. Mais, à la fin du tour de table personne ne se souvient ou n'a retenu plus d'aucun nouveau nom. La formatrice a formé les couples de séminaristes qui allaient causer entre eux, se connaître, et se présenter l'un l'autre en plénière le moment donné le lendemain. Tous les couples se sont donc présentés en cette façon appelée présentation par interview. Après, la formatrice a fait la synthèse en rappelant les avantages de cette présentation. Elle a ajouté qu'il existe d'autres modes de présentations dont la présentation par objet que deux formateurs ont démontré en l'utilisant pour se présenter.

4. Les règles de vie en groupe

La formatrice, après un court dialogue avec les séminaristes leur a demandé de proposer en groupe de proposer les règles qu'ils aimeraient qu'elles les guident pendant tout ce séminaire. Des propositions de tous les groupes, la plénière a synthétisé en une seule affiche toutes les règles qui les guideront. L'animatrice a demandé aux participants de faire autant dans leur classes respectives avec les élèves ; ainsi les élèves auront l'habitude d'organiser eux-mêmes leur classe.

- La ponctualité
- Eviter le bavardage
- Etre attentif et actif
- La propreté
- Ecoute active
- Respect de l'autre
- Esprit de coopération et d'entraide
- Ne pas rabaisser l'autre
- Mettre les portables sous silence et sous vibreur
- Eviter des mouvements de va et vient
- Participation attentive, active et totale
- Le respect du matériel
- Le respect de l'horaire
- La discipline

- Demander la parole
- Droit de passer
- Petite confidentialité
- Parler pour soi-même
- Pas de commentaires indiscrets
- Etre responsable de ce que l'on apprend
- Ne pas couper la parole
- Eviter des ragots
- Eviter des absences nos justifiées et non autorisées

Tous les participants ont accepte de respecter unanimement ces règles de vie en groupe telles qu'elles sont établies par tous les participants.

Etablissement de l'horaire à suivre :

7h30-8h00 : Petit déjeuner

8h00-8h30 : Méditation

8h30-11h00 : Thèmes

11h00-11h15 : Pause

11h15-14h30 : Thèmes

14h30-15h00 : Repas/Repos et retour a la maison

L'organisation des séminaristes

Les participants ont élu leurs représentants pour la bonne marche de ce séminaire. Ils ont élu le Doyen, la Chargée des affaires sociales, la Chargée des méditations matinales, la Réglementaire et le Chargé des rapports journaliers.

Répartition des tâches pendant le séminaire

Nom et prénom	Rôle	Dates	Lieu du séminaire
Claude MWUMVANEZA	Doyen	Du 01-21/11/2008	Ngarama
Joséphine KAMBARANGWE	Affaire sociale	Du 01-21/11/2008	Ngarama
Madeleine UWIDUHAYE	Affaire spirituelle	Du 01-21/11/2008	Ngarama
Eugène NKURANYABAHIZI	Rapporteur	Du 01-21/11/2008	Ngarama
Jean Pierre MBITUYIMANA	Animateur	Du 01-21/11/2008	Ngarama
Godelieve MUJAWAMARIYA	Réglementaire	Du 01-21/11/2008	Ngarama
Franklin Johnson HONDA	Journaliste	Du 01-21/11/2008	Ngarama

5. Le dessin du métier

La formatrice a regroupé les participants en groupes selon leurs écoles de provenance. Elle leur a demandé de dessiner un dessin de leur métier. Elle a donné aux quatre groupes la consigne de dessiner leur métier. Les participants ont d'abord posé des questions d'éclaircissement, puis ils se sont mis au travail. Après 40 minutes, ils avaient terminé leur travail. Aidé par les responsables des groupes respectifs, l'animatrice a affiché les dessins sans aucun commentaire.

A la veille de la clôture du séminaire, la même animatrice a demandé aux mêmes groupes de prendre une feuille de flipchart et de dessiner leur métier. Dans moins de temps qu'avant, les groupes avaient terminé leurs dessins.

La plénière a passé aux commentaires. Les participants ont eux-mêmes trouvé les différences entre les premiers dessins et les seconds. Ils ont alors vite compris en quoi consistait ce thème. Ils ont eux-mêmes énoncé à quel niveau ce séminaire leur a changé.

6. Idée dictée

C'est un exercice qui aide les séminaristes à comprendre qu'il existe des méthodes qui donnent l'occasion aux élèves de parler et de s'expliquer mutuellement, d'écouter les arguments des autres, de convaincre les collègues, d'accepter les arguments et les convictions des uns et des autres, de prendre un consensus, de discuter pour arriver à un résultat tangible et efficace...



Cet exercice montre que la moyenne de la performance du groupe est plus meilleure que la moyenne de la performance individuelle même si l'individu est plus performant que le groupe. Ce qui veut dire que le travail en groupe permet une meilleure réussite que le travail individuel.

La formatrice a demandé aux participants de faire 5 groupes et de travailler en groupe en préparant des leçons en suivant la démarche méthodologique de l'Idée Dictée à savoir, le travail individuel, le travail à

deux, le travail à quatre, le travail en grand groupe, la mise en commun et l'évaluation.

7. Les consignes

Le thème a été introduit la veille avant la fin de la journée en demandant aux séminaristes les qualités d'une bonne consigne. Ceux-ci ont énoncé clairement que la consigne doit être claire, précise, compréhensible, concise et adaptée au niveau des enfants. Quand la consigne est donnée, les apprenants doivent la respecter.

Le lendemain, aucun séminariste n'a pu faire l'exercice présenté par l'animatrice. Tous les participants ont rempli la feuille leur présentée alors qu'il ne fallait qu'écrire seulement leur nom. C'est en arrivant au dernier numéro qui demande de ne rien faire sauf écrire leur nom selon la consigne « claire, concise et complète » qui demande de lire toutes les questions avant d'exécuter n'importe quoi.

L'animatrice a analysé ensemble avec les séminaristes ce phénomène. Ceux-ci ont retenu qu'il faut faire attention pour formuler les consignes et les exécuter.

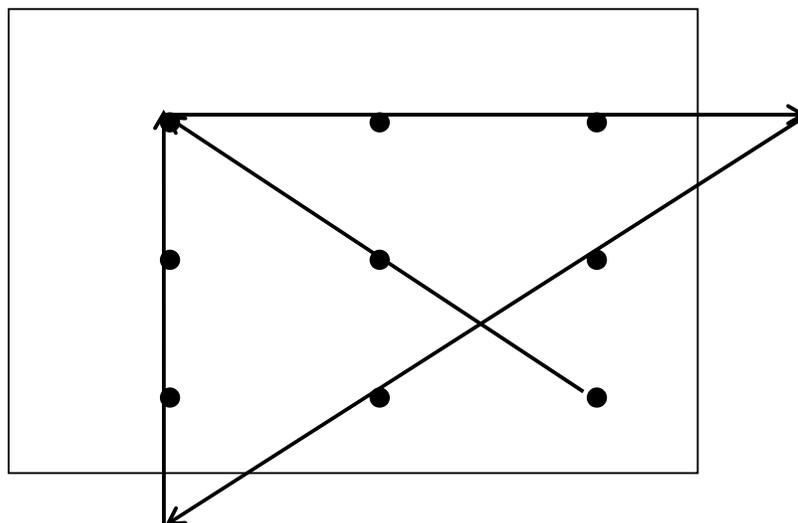
Dans les exercices d'application pour la formulation des consignes, les participants ont essayé de trouver des bonnes consignes, mais avec l'aide de la formatrice, on trouvait toujours de meilleures.

8. Exercice du cadre

Cet exercice a le mérite d'apprendre aux participants que dès fois nous n'arrivons pas à trouver des solutions pour résoudre un problème à cause de nos manières de pensée, de réfléchir très limités ; nous nous fixons un cadre de travail dont nous restons enfermer et sans vouloir y sortir pour rechercher des solutions, des nouvelles pistes et tentatives de solutions.

Nous restons figé dans nos manières de pensée, de travail, dans nos limites, dans nos préjugés, dans nos cultures, dans nos mœurs, enfin dans notre cadre. Nous devons donc quelques fois sortir de l'ordinaire pour chercher d'autres stratégies d'enseigner, de travailler pour arriver à des résultats plus meilleurs. Nous devons oser apprendre d'autres méthodes d'enseignement pour voir le résultat.

L'exercice consiste à relier sans lever le crayon 9 points placés dans un cadre. Or, il est jusqu'alors impossible de le faire sans aller au-delà de ce cadre.



Les séminaristes n'ont pas pu faire l'exercice en avançant le prétexte que le cadre autour des 9 points les a limités. Après avoir convenu avec l'animateur du thème que ce n'était nullement empêché de dépasser le cadre dans la consigne, les séminaristes ont conclu qu'il faut sortir du cadre, de nos habitudes pour trouver, proposer des solutions à des difficultés que nous rencontrons quotidiennement, en l'occurrence dans le métier d'enseignement.

Il s'agit par exemple :

- Le manque de matériel didactique
- Les périodes des leçons courtes et fixes;
- L'horaire hebdomadaire immuable
- La masse horaire
- Le programme

Le cadre peut donc représenter les habitudes, les limites, les barrières que nous érigeons nous-mêmes et qui deviennent des obstacles pour avancer, pour chercher des nouvelles stratégies, des nouvelles relations, des nouvelles solutions ou manières de faire.

Pour tirer la conclusion, les séminaristes ont constaté qu'il faut sortir du cadre, sortir dans nos habitudes, dans nos préjugés, dans nos limites, dans nos barrières... pour voir d'autres manières de faire, d'agir, pour chercher d'autres solutions, chercher d'autres stratégies... Nous devons sortir du cadre, ne pas rester enfermé dans notre cadre, dans l'ordinaire, il faut donc sortir de l'ordinaire tel que :

- Se documenter
- S'auto former et s'informer
- Oser prendre des risques
- Adopter et essayer des nouvelles méthodes de travail
- Faire des recherches
- Sortir dans nos limites
- Se consulter, collaborer avec les autres
- Sortir de nos barrières ethniques, culturelles

Attention : Sortir du cadre ne veut pas dire faire n'importe quoi et n'importe comment, il faut suivre des normes déjà établies. Il ne faut pas faire des bêtises, pas donc un libertinage. Il faut identifier le cadre pour pouvoir y sortir.

9. Idée Psychologie de l'enfant

L'animatrice a formé quatre groupes de travail et a demandé aux participants d'aller travailler en groupe sur les différentes tranches d'âges en psychologie. Les participants en groupe ont discuté pour comprendre les différentes caractéristiques de chaque tranche d'âge et ils se sont expliqués mutuellement. Après les travaux en groupe, il y a eu la mise en commun où chaque groupe devait présenter les résultats de son travail en donnant la parole à chaque participant pour dire quelque chose qu'il a retenu ou expliqué aux autres le contenu déjà étudié. Les autres participants posaient chaque fois des questions aux membres du groupe qui exposait pour mieux comprendre la matière en question. Chaque fois qu'il y avait un problème, la formatrice intervenait pour donner les explications utiles et éviter des équivoques.

Les participants ont d'abord dégagé les avantages de la méthode et ensuite ont tiré des conclusions en estimant que cet outil méthodologique peut aider dans l'avancement du programme pour récupérer le temps perdu et aussi pour susciter les activités de recherche des élèves.

Les participants ont dégagé la démarche méthodologique de l'Idée psychologie de l'enfant :

- Introduction
- Formation de groupe
- Annonce des consignes

- Travail en groupe
- Mise en commun
- Synthèse

Les avantages de cet outil méthodologique :

- La participation active
- L'échange, la réflexion, l'entraide, la bonne ambiance,
- S'expliquer mutuellement
- S'entraider, esprit d'équipe
- Développement de l'expression
- Acquérir le nouveau vocabulaire
- Savoir s'exprimer devant l'auditoire

En groupe, les participants ont préparé des leçons en suivant la démarche méthodologique de l'Idée Psychologie de l'enfant et ont fait la mise en commun en présentant des résultats de chaque groupe.

Dans la transposition, ils ont trouvé les branches suivantes :

- STE : Les classes des animaux, l'eau
- Histoire : Les sources de l'histoire
- Kinyarwanda : Ecriture et lecture des voyelles
- EPS
- Musique

10. Caractères des enseignants

Le formateur a donné aux participants l'exercice à faire qui consistait à choisir 10 termes qui



signifie pour eux ce que c'est la carrière enseignante. Après, chacun a pu découvrir son caractère parmi les 6 types de caractères qui ressortent de l'exercice dont le communicateur, le pragmatique, l'éducateur, le thérapeutique, le théoricien, le militant. Ils ont remarqué les points forts et les points faibles de chaque type de caractère pour leur montrer qu'il ne suffit pas de se retrouver ici et là mais aussi de faire en sorte que ils soient polyvalents parce que chaque type de caractère présente ses avantages et surtout pour un enseignant.

Les enseignants ont donné des témoignages sur leurs caractères et ont découvert l'importance d'avoir des traits caractéristiques différents et polyvalents pour mieux vivre dans la société. Ils ont constaté qu'il faut essayer de corriger les points faibles (les dérives). Il faut aussi s'entraider parce que nous avons des différents caractères, nous devons responsabiliser ceux qui ont des caractères différents que les nôtres et donc mettre en exergue les caractères des autres. Ces types de caractères sont influencés par le milieu, la société, l'âge, la profession...

11. La perception

A travers ce thème, les séminaristes ont compris que les gens perçoivent différemment. Les élèves aussi ont des perceptions différentes. Il existe donc trois sortes de perception à savoir la perception imagée, la perception concrète et la perception et abstraite. Ainsi donc, dans l'enseignement, il faut utiliser le matériel didactique concret et semi concret (Audio-visuel, matériel en nature...), il faut varier des méthodes d'enseignement (méthodes actives et participatives, méthodes ex positives...), donner aux élèves assez de temps pour l'observation et la réflexion..., faire recours à des dessins, des croquis, des photos, des planches murales, des cartes géographiques et historiques... Tout ceci dans le but d'aider les élèves qui perçoivent différemment d'apprendre et de comprendre le maximum possible la leçon donnée.

12. Les trois cerveaux

Ce thème a intéressé les participants car ils venaient de voir aussi le thème de la pédagogie des causes et la pédagogie des conditions. En donnant leurs commentaires sur ce thème, les participants se référaient souvent au thème de la pédagogie des causes et la pédagogie des conditions.

Ils ont compris l'obligation de connaître, détecter les conditions d'apprentissage de leurs classes : fatigue, faim, attention/distraction, etc. A partir de là, la créativité de chaque enseignant joue pour motiver la classe pour qu'elle soit plus attentive. Les participants ont su aussi qu'en l'ignorant ou pas que le cerveau du moment de l'enseignant appelle tel ou tel cerveau (reptilien, limbique ou cortex) de l'apprenant et donc sur son apprentissage.

Ils ont tiré des conclusions pédagogiques suivantes :

- *Approcher et observer les élèves à tout moment
- *Savoir gérer les émotions
- *Revoir les horaires et les adapter au moment de la journée et en tenant compte des problèmes des élèves
- *Donner des leçons intéressantes pour éveiller le cortex
- *Varier les méthodes d'enseignement
- *Apporter et utiliser souvent le matériel didactique
- *Synthétiser des leçons, introduire des leçons par des chansons, des historiettes et des jeux
- *Eviter d'agresser des élèves par la bastonnade, des injures, des harcèlements et toutes autres attitudes négatives et nuisible à la bonne marche de l'apprentissage des élèves

13. Le miroir

Le formateur a commence en demandant les séminaristes de dégager l'importance d'un miroir. Ils ont dit que le miroir sert à se mirer. Alors il a annonce qu'on va faire un exercice en analyse de transaction qui sert à se mirer, a retrouver les différentes tendances de la personnalité des enseignants, c'est-à-dire des états du moi. Ces états du moi sont donc Parent (P), Enfant (E), Adulte (A).

Après l'exercice, le formateur a explique les différentes tendances :

-Le Parent représente ce qui est l'appris, on fixe le passé. Cet état de moi est constitue par l'intériorisation des normes, des croyances et des opinions. C'est l'intégration des normes et

des valeurs par le biais de l'éducation. Il existe dans cet état de moi le Parent Adulte (PA) ou Protecteur et le Parent Critique (PC) ou Autoritaire.

L'Adulte qui est le pense, le rationnel donc le présent. Cet état de moi est constitué par l'aspect rationnel et logique de la personnalité.

-L'Enfant dans lequel on retrouve le passé, c'est donc le ressenti. Cet état est le siège des émotions, de la réactivité de l'individu, de sa spontanéité. C'est ce que la personne ressent à un instant donné, c'est l'enregistrement des premières émotions, des premières réactions. Il existe l'Enfant Soumis (ES), l'Enfant Rebelle (ER) et l'Enfant Libre (EL).

A l'aide du triangle projeté devant tout le monde, le formateur a explicité les sommets, les cotés et les secteurs de ce triangle pour montrer qu'il existe des gens qui ont une tendance très activée par rapport aux autres, des autres qui ont deux tendances très accentuées et enfin des autres qui sont justes dans le juste milieu avec trois tendances et donc qui sont en équilibre.

En fin, dans nos conclusions, les participants ont découvert que :

- Le miroir est un exercice de reconnaissance des tendances de soi-même
- C'est un exercice dans le domaine de l'Analyse Transactionnelle ou Psychologie appliquée.
- Ce thème leur permet de reconnaître leurs tendances afin de chercher à être en équilibre
- Le métier d'enseignant exige à la personne qui l'exerce d'agir tantôt comme un Parent, tantôt comme un Adulte, tantôt comme un Enfant, d'où la nécessité d'avoir un équilibre entre les trois éléments : Parent, Adulte et Enfant.
- Une fois que les enseignants reconnaissent leurs tendances prédominantes ou non, ils doivent prendre des mesures et des stratégies pour améliorer.
- Noter que chaque personne adulte dispose potentiellement ces états de moi
- L'important n'est pas de valoriser tel état de moi ou tel par rapport aux autres : Chacun possède sa légitimité et son utilité, même pour un enseignant.

Nous avons terminé l'exercice en demandant aux participants de donner certains témoignages s'ils viennent de se retrouver quelque part. Les témoignages donnés ont été très intéressants.

14. Méthodologie « travail avec grille »

La formatrice a fait compléter des exercices à grille. Pendant la synthèse les séminaristes ont trouvé en quoi consiste la méthodologie « idée avec grille » et les avantages de cette méthodologie dont :

- Accroître la réflexion chez les apprenants
- Accroître l'esprit de déduction des élèves et par là l'induction
- Accroître l'esprit de créativité, de recherche et de raisonnement
- Esprit de coopération, de collaboration
- Esprit d'émulation

En conclusion, les séminaristes ont trouvé que cette méthodologie Idée grille peut être utilisée dans plusieurs branches d'enseignement, notamment le français, les mathématiques, la STE, la Géographie, l'histoire...

15. Comment apprenons-nous ?

L'exercice consiste à estimer des pourcentages de perception de chaque sens de perception par rapport aux autres. L'étape suivante est d'estimer toujours le pourcentage de rétention d'après ce qu'on aperçu par un sens. L'animateur a groupé les séminaristes en équipe. Dans

un travail de réflexion pendant 20 minutes, ils ont exposé leurs travaux en plénière. Les séminaristes ont réalisé que certains groupes ont trouvé les mêmes chiffres que les chercheurs et les chiffres de tous les groupes sont le même rapport que les chiffres des recherches scientifiques.

Les séminaristes ont trouvé presque exactement les chiffres de rétention par rapport à chaque source de perception. Or, ils étaient conscients qu'ils font appel surtout de l'ouïe pour les apprenants alors ceux-là ne peuvent que retenir 20% de ce qu'ils ont entendu. Les séminaristes ont réalisé que nos apprenants ne sont pas idiots mais qu'ils ne retiennent que ce qui est en rapport de la méthode d'apprentissage soit le plus souvent des exposés.



Comme conclusion, les séminaristes ont bien compris l'importance de l'utilisation de nos sens dans l'apprentissage des élèves. Nous retenons beaucoup de ce que nous expliquons, de ce que nous disons et de ce que nous voyons et entendons. Ils ont remarqué à la suite de cette phrase célèbre de Confucius : *« J'entends et j'oublie, je vois et je me souviens, je fais et je comprends »*.

Il est donc important de diversifier nos méthodes d'enseignement pour que les élèves puissent apprendre beaucoup de chose, de leur

donner un temps suffisant pour expliquer ce qu'ils apprennent et de faire recours aux matériels didactiques pour concrétiser la matière à enseigner.

16. La pédagogie des causes et la pédagogie des conditions

Le formateur a mis les participants en 4 groupe où ils devraient discuter et s'expliquer mutuellement le texte et dégager ensuite les avantages et les inconvénients pour la pédagogie des causes et la pédagogie des conditions. On remarque que parmi les avantages de la pédagogie des conditions, il y a le pédagogue centrisme, l'élève est au centre de son apprentissage, il est actif, il cherche et travaille avec les autres élèves pour construire lui-même son savoir. Le maître est un facilitateur, un organisateur, un accompagnateur, un animateur. Les conditions d'apprentissage sont bien réfléchies par le maître afin de faciliter l'apprentissage d'un apprenant. Tandis que la pédagogie des causes a le mérite de mettre l'enseignant au centre de l'activité éducative, il montre le savoir et le transmet aux élèves. Ceux-ci sont des vases vides à remplir. L'élève est inactif donc passif. Ils ont bien compris que les conditions d'apprentissage d'un élève et de sa classe prime sur la présence et les compétences de l'enseignant. Pour dire que vaut mieux la façon dont l'éducateur contacte l'apprenant que ces compétences. Malgré tous ces avantages, la pédagogie des conditions est chronophage mais l'important n'est pas de gagner du temps mais d'en perdre pour trouver la qualité.

17. Le brainstorming

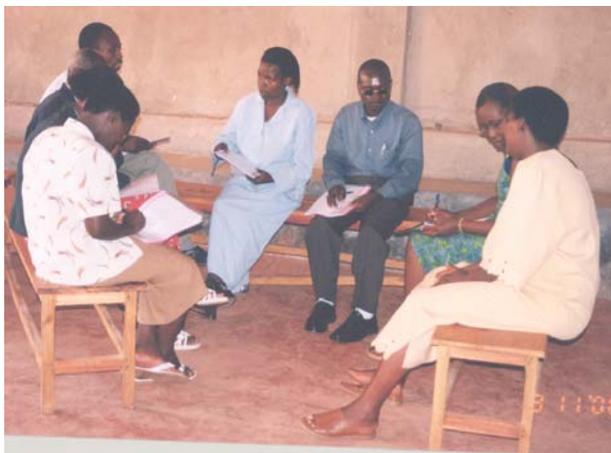
C'est une méthodologie de collecte de plus d'idées possibles. Or, les élèves en ont beaucoup, ils n'ont pas des têtes vides. Ensuite, devrait-on savoir ce qu'ils connaissent pour construire leur connaissance à partir de ça. Les élèves sont des partenaires lors de leur enseignement au même niveau que leur enseignant. Le brainstorming constitue en même temps un outil

méthodologique d'animation d'une leçon. Les enseignants en séminaire s'en sont réjouis. Cette méthode leur permettra de faire participer le plus d'élèves dans différentes sortes de leçons des différentes branches. Les séminaristes ont trouvé beaucoup de sujets de leçons qui peuvent être données avec cette méthodologie.

18. Le burn-out

Les participants ont pu comprendre que le burn-out est une maladie qui guète plusieurs personnes dont essentiellement les médecins, les enseignants, les pasteurs... Ceci parce qu'ils sont tiraillés ici et là par des problèmes et des questions au quotidien de beaucoup de gens qui viennent les consulter afin de leur trouver des solutions pour la vie.

Les signes de cette maladie sont entre autre d'ordre physique ou physiologique, d'ordre psychologique (la fatigue permanente et irrécupérable, la perte de poids, le manque d'appétit, les maux de têtes, l'insomnie ou le manque de sommeil, le déséquilibre, les troubles digestifs, être insociable, sentiment d'être inutile, l'indifférence, des gestes incontrôlés...)



Pour remédier à cette maladie, il faut du sport, du loisir, des promenades, des films, faire souvent des lectures, s'occuper de sa famille, séparer le travail de la vie personnelle, faire des formations, changer des activités, démissionner.

Les séminaristes se sont réjouis de ce thème parce qu'il relate les problèmes de leur vie quotidienne. Ils ont donné beaucoup de témoignages qui montrent qu'il existe des enseignants et d'autres personnes qui sont déjà en burn-out. Ils ont donc souhaité que ce thème puisse être donné aux autres enseignants.

19. Historiette Nyirakaranena

La formatrice a raconté une histoire traditionnelle de Nyirakaranena et Merwe son mari. A partir de cette histoire, la formatrice a posé des questions pour aider les participants à répondre et à trouver des réponses en dégageant les groupes d'aliments à savoir les aliments constitutifs, énergétiques ou calorifiques et protecteurs. Les participants ont donc pu sortir tous les aliments qui sont dans l'historiette et ils les ont regroupés dans ces trois catégories tout en allongeant la liste. Ils ont compris que l'historiette Nyirakaranena est un outil méthodologique qui part de l'historiette racontée aux participants. Après, par des questions posées, ils analysent l'historiette pour sortir ou dégager des éléments constituant la leçon du jour. Ceci peut se faire en groupe de travail et après il y a présentation des résultats des groupes donc la mise en commun. Dans la transposition, ils ont donné quelques exemples des leçons dans lesquelles cet outil méthodologique pourrait être applicable.

Cet outil méthodologique a des avantages suivants :

- Les élèves eux-mêmes dégagent la matière, ils construisent leur savoir, les notes sont élaborées par les élèves eux-mêmes

- Ca favorise la compréhension des élèves
- Les élèves font des comparaisons et font ressortir des différences
- Ca permet à l'enseignant de capter l'attention des élèves parce que, à leur âge, les enfants aiment qu'on leur raconte des histoires et surtout des histoires intéressantes, captivantes
- Ca développe l'esprit d'écoute attentive chez les élèves

20. La pédagogie du succès

La formatrice a donné le texte à lire et à comprendre et à attribuer un titre au texte d'abord individuellement et ensuite en groupe de travail. Les participants ont donné plusieurs titres au texte et ont expliqué pourquoi ils ont choisi un tel titre. Après, la formatrice a donné aussi le titre au texte qui est la Pédagogie du succès et a expliqué pourquoi. En effet, l'expérience du succès est la connaissance acquise de la réussite provenant d'une pratique positive. L'exercice vise donc à rendre les enseignants sensibles à l'importance d'incarner des attitudes créatrices de succès et des conditions de travail pouvant aider à atteindre le succès, de moins mettre l'accent sur les échecs plutôt que sur les succès, de cultiver un esprit de réussite chez les enfants, de motiver les enfants à évoluer graduellement vers le succès, et apprendre mieux aux enfants à s'enseigner.

L'animatrice fait découvrir aux enseignants en séminaire que des tâches difficiles provoquent la frustration, l'échec, les attitudes négatives et la sous-estimation. Tandis que les tâches faciles provoquent le sentiment de victoire, l'attention, la motivation, la confiance de soi et enfin l'atmosphère de succès.



Les enseignants doivent donc apprendre chaque fois en adressant des encouragements aux élèves, en félicitant des élèves pour des efforts fournis en vue de les orienter et les habituer à l'esprit de travailler d'un succès à un succès.

Ce thème a le mérite de montrer aux enseignants combien il est important d'avoir l'habitude du succès dans l'apprentissage. Il faut habituer les enfants à résoudre

des petits problèmes afin qu'ils se sentent à la hauteur de réussir chaque fois, d'avoir un sentiment de victoire avant d'affronter les épreuves. Les séminaristes ont pu comprendre qu'il faut donner des évaluations suffisantes, remercier les enfants en classe, poser des questions adaptées au niveau des élèves, poser des questions en allant du simple au complexe pour favoriser la réussite, donner la valeur à l'erreur de l'élève pour lui encourager d'essayer encore et de persévérer dans la recherche d'une solution.

21. Le deuil

A l'aide du formateur, les participants ont dégagé les situations difficiles que nous traversons des fois dans la vie et qui nous bouleversent et nous mettent dans une situation de deuil. Ces

situations sont entre autre la perte d'une personne proche, le divorce, la destruction d'une maison par une pluie torrentielle, la déception, la perte de l'argent (somme importante), la perte d'un objet de valeur...

En groupe de travail, les participants ont discuté et dégagé les 5 étapes du deuil par des expressions appropriées. C'est après la mise en commun que le formateur a donnée et a expliquée les 5 étapes du deuil telles que données par Madame Kubler Ross. Ces 5 étapes sont les suivantes : Dénî, agressivité, marchandage, tristesse et acceptation.

Ce thème nous intéresse beaucoup suite aux tragédies néfastes qu'a connu notre pays en 1994, la période du génocide. Ainsi, il est important que les enseignants puissent comprendre le deuil et ses différentes étapes et comment venir en aide la personne qui est en deuil. Ils doivent comprendre que dès fois des élèves traversent des moments de deuil et qu'ils doivent les aider pour traverser toutes les étapes afin d'arriver à la guérison, à l'acceptation qui est une étape où la vie quotidienne doit continuer à la normale, la personne accepte tout ce qui s'est passé et s'engage dans la recherche des nouvelles stratégies pour vaincre la souffrance et pour vivre.



22. Le point sur le front

La formatrice a repartie les participants en trois groupes et chaque groupe allait à l'extérieur avec la formatrice pour la présentation du thème. Ce thème consiste a coller le point sur le front de chaque participant les yeux fermes. Ceux qui ont les mêmes couleurs devraient se regrouper ensemble sans parler mais avec des gestes. Les participants ont joue le jeu de façon que certains prennent l'initiative de regrouper ou d'orienter les autres collègues sans parler mais avec des gestes.

Les participants ont tire des conclusions suivantes :

- Faire confiance aux autres
- Avoir confiance aux autres
- Prendre des initiatives
- Esprit de coopération et d'entraide
- Développement de la créativité
- Développement du sens de recherche

23. La femme à deux visages

Ce thème a été donne par le Pasteur Samuel Mutabazi. Ce thème consiste à observer l'image projette devant tous les participants et chaque participant décrit ce qu'il a pu observer. Certains voient la jeune femme, d'autres ont vu la vieille femme et d'autres perçoivent d'autres choses différentes.

En conclusion, les participants ont constaté que l'observation est différente. Les gens perçoivent et observent différemment. Donc dans nos enseignements, nous devons varier nos méthodes d'enseignement pour que les élèves puissent en profiter au maximum. Nous devons nous exercer en mesure du possible à être objectifs dans nos corrections des leçons basées sur l'observation parce que nos élèves observent différemment.

24. La transformation du message

A la fin du jeu de transmission d'un message d'un participant à un autre, les séminaristes ont remarqué que l'histoire a été fondamentalement altérée et changée. Ils ont donc compris pourquoi les apprenants répondent différemment sans qu'ils soient obligatoirement idiots. Il faut donc des occasions pour que l'apprenant répète, explique, interprète sa leçon. Avec la transformation du message, nous distordons, nous oublions et nous ajoutons. Ceci influe donc sur le message original. Donc, il ne faut pas se fier à des messages racontés par d'autres personnes, il faut toujours vérifier et revérifier les informations orales que nous recevons.

25. La persévérance

Le formateur a donné la consigne en disant aux participants qu'ils vont faire un exercice individuel et que celui qui termine l'exercice va sortir. Il a ensuite distribué la feuille et a donné le signal pour commencer l'exercice. Après un laps de temps, certains participants ont très vite rendu la feuille en mentionnant seulement leur nom et prénom. Les autres ont essayé de brosser forts pour faire l'exercice mais ils ont trouvé qu'il est difficile et ont remis la feuille et ont sorti dans la salle. Quelques participants persévérants ont resté dans la salle et ont essayé de faire l'exercice de façon que certains d'entre eux étaient dans la bonne voie.

En conclusion, les participants ont vu qu'il est important de brosser forts, de résister, de ne pas très vite abdiquer, d'endurer, de persévérer dans la recherche des stratégies et des solutions et la résolution des problèmes. Face à des difficultés, nous ne devons pas très vite abandonner ou laisser, nous devons persévérer et chercher d'autres possibilités et d'autres issues de solutions.

26. Le mobbing

Les formateurs et formatrices ont joué une scénette qui consiste à montrer un des collègues mobbés par ses collègues. Avec des questions de l'animatrice, les participants ont analysé la scénette pour découvrir les éléments utilisés dans le mobbing et ont dégagé les conséquences du mobbing sur la personne mobbée et la société dans laquelle le mobbés vit. Ils ont ensuite analysé une histoire du mobbing, les causes du mobbing, les conséquences, les éléments qui montrent le processus du mobbing. Avec ce thème, les enseignants ont bien compris ce que c'est le mobbing, les techniques qu'utilise le mobbeur pour mobber les autres ainsi que les stratégies à prendre par le mobbés pour combattre le mobbing. Les enseignants ont pris conscience des conséquences néfastes liées au mobbing et qu'il ne faut pas mobber les élèves et leurs collègues.

27. Le message-je

Ce thème montre aux enseignants qu'il y a une autre façon de corriger les élèves et les autres personnes sans pour autant commencer à les blâmer, à les tutoyer, à les menacer, à les montrer qu'ils sont en erreur, qu'ils ont mal agi, qu'ils sont à la source de tout le mal subi... Le 'tu', le

‘toi’ tue. Si les enfants sont pointus directement avec le ‘tu’, ils éprouvent des sentiments de frustration, de peur, de panique, d’humiliation, de découragement...bref ils se sentent terrorisés. Ceci handicape, bloque et inhibe donc le processus d’enseignement et apprentissage d’où des échecs scolaires, des abandons scolaires, des problèmes de vivre ensemble avec des autres...Avec donc le message-je, on peut corriger celui qui fait du mal sans lui pointer le doigt et sans lui vexer. Ca conduit à l’aisance, au changement de comportement, à l’établissement d’un climat d’entente et d’écoute.

Le message-je suit une démarche suivante :

- La description du comportement qui n’est pas admiré ou qui doit être corrigé
- Les conséquences néfastes d’un tel comportement (Ses effets négatifs tangibles)
- Les sentiments éprouvés qui doivent susciter un changement d’attitude

Exemple d’un message-je :

Quand je remarque beaucoup de retards en classe, je suis obligé de répéter et je crains que je m’épuise à force de parler trop et je ne serais pas à mesure de continuer à vous enseigner, et il y a donc risque de ne pas terminer le programme à temps.

28. Les modes d’apprentissage

Le formateur a donné aux participants un exercice à faire et qui consistait à dégager les modes d’apprentissage en tenant compte des relations et des interactions qui existent entre l’émetteur et le récepteur tout en se basant sur des relations existantes dans leurs classes. Dans la présentation de leurs résultats, ils ont dégagé des modèles directifs ou l’enseignant impose tout, expose les connaissances et prennent des élèves comme des vases vides. Ensuite, ils ont également dégagé le modèle ex positif et interrogatif ou les enseignants exposent la matière et posent certaines questions aux élèves pour évaluer le niveau de compréhension. Ils ont aussi dégagé le modèle actif ou les élèves sont mis au centre de l’apprentissage et le maître devient facilitateur et animateur, celui qui aide les élèves pour qu’ils puissent arriver aux objectifs fixes.

Le formateur a pris la parole pour expliciter la ligne d’évolution de la pédagogie. Il a fait comprendre aux participants que tout évolue, que tout change, que toutes les sciences évoluent y compris aussi la pédagogie. Il a montré donc que avant les années 1920, les méthodes qui étaient en vogue étaient des méthodes magistrales ; ensuite après vient les méthodes interrogatives, socratiques, des méthodes par objectif ; enfin depuis les années 1980, les méthodes actives et participatives sont à la une et ont le mérite de mettre l’apprenant au centre de son apprentissage. Les élèves deviennent actifs et responsables de leur apprentissage. Ce qui favorise l’autonomie, la responsabilisation, la liberté d’expression, le développement du savoir, la construction du savoir par l’élève lui-même, le sens social...

En conclusion, les participants ont permis de changer leurs attitudes en adoptant des méthodes nouvelles, en abandonnant des méthodes archaïques et surtout en favorisant le mixage des méthodes à savoir celles ex positives, interrogatives et des méthodes actives. Ensuite, ils ont compris qu’il faut changer et essayer de mettre en application ces méthodes d’enseignement pour améliorer la qualité de l’enseignement. Aussi faut-il aller avec le temps en favorisant au maximum le sens de l’autoformation pour mieux adapter nos enseignements.

29. Les visiteurs reçus dont Monsieur François RWAMBONERA, Directeur du BNEP et Coordinateur général de toutes les sessions de formation



En date du 13 novembre 2008, nous avons reçu deux visiteurs dont Monsieur François RWAMBONERA, Directeur du BNEP et Coordinateur général de toutes les sessions de formation. Dans son mot de circonstance, il a remercié tous les participants d'avoir venu nombreux dans la formation et d'avoir participé activement dans la dite formation. Il leur a souhaité d'y tirer au maximum profit et de mettre en application les acquis de la dite formation. Le Directeur du BNEP était accompagné par Madame Jacqueline MUKAMAKUTA, enseignante à l'école primaire de Gahini qui venait dans cette formation pour aider dans l'encadrement des séminaristes pendant la

semaine pratique. Le Directeur du BNEP a passé la nuit au Guest House de Ngarama. Le matin du vendredi le 14 novembre, après avoir participé à la méditation matinale et à l'animation d'un thème, il a pris la parole pour prononcer un mot de remerciement et d'adieu pour les participants et pour les formateurs et formatrices.

30. Le pour et le contre

La formatrice a mis les participants en 6 groupes de travail où deux à deux ont travaillé respectivement sur les avantages, les désavantages et les conditions du travail en groupe. Ils ont donc dégagé les points suivants :

- Les avantages du travail en groupe

- développement de l'expression
- Meilleure compréhension
- Entraide et coopération
- Echanges
- Les apprenants s'expliquent mutuellement
- Développement du sens social
- Esprit de démocratie
- Etc.

- Les désavantages du travail en groupe

- Ca prend beaucoup de temps
- La participation faible des élèves faibles et moyens
- Les forts risquent d'imposer leurs idées
- Ca exige beaucoup de moyens et de matériel didactique
- Trop exigeant de la part de l'enseignant : bonne préparation, recherche du matériel didactique, aménagement de l'horaire et du programme
- Risque de ne pas terminer le programme
- Etc.

- Les conditions du travail en groupe

- Il faut bien réfléchir et bien préparer les conditions matérielles
- Préparer soigneusement les consignes de travail
- Ne pas dépasser 10 élèves pour un groupe de travail
- Chercher et mettre a la disposition des élèves le matériel didactique
- Bien préparer des situations problèmes pour susciter les activités et la réflexion de la part des élèves
- Mélanger les élèves faibles, moyens et forts
- Varier dans la formation des groupes
- L'enseignant doit être la comme un guide, un facilitateur, un animateur
- Etc.

31. L'évaluation du maître

La formatrice a demandé aux participants de suivre une leçon qui durera 10 minutes au maximum. Cette leçon a été donnée par l'enseignante Madeleine Uwakristu. Après, un des participants a évalué la leçon et a procédé d'une manière traditionnelle exactement comme pas mal des inspecteurs et des directeurs qui viennent évaluer les enseignants dans leurs classes. Le participant a dégagé très peu de points positifs et toute une liste des points négatifs et n'a même pas accordé la parole à l'enseignant.

La formatrice a donné la parole à un autre formateur pour montrer une autre façon d'évaluer. Le formateur a d'abord donné la parole à l'enseignante qui a donné sa leçon pour dégager ses impressions, ses ressentis, les difficultés rencontrées... Prenant la parole, l'enseignante a lui-même dégagé les points positifs et ensuite les points négatifs. Le formateur a ensuite pris la parole, lui aussi a dégagé les points positifs et les points négatifs qui sont des points à améliorer. Il a ensuite repassé la parole à l'enseignante et enfin il a apprécié de manière générale la leçon dispensée.

La formatrice qui a animé ce thème a insisté sur différentes sortes d'évaluation à savoir l'évaluation sommative et l'évaluation formative. La première consiste à inspecter le maître en lui bombardant toute une série des remarques, des points négatifs à corriger. Tandis que la deuxième méthode d'évaluation consiste à voir ensemble avec le maître les points positifs à renforcer et à dégager les points négatifs à améliorer. Elle a dit que dans les méthodes actives et participatives, nous utilisons l'évaluation formative qui consiste à donner d'abord la parole à l'évalué, ensuite à l'évaluateur qui relève les points positifs à renforcer et les points négatifs à améliorer, et l'évalué prend encore la parole pour donner certains éclaircissements et enfin l'évaluateur doit donner son appréciation générale qui peut être verbale ou cotée. Avec les séminaristes, ils ont dégagé les avantages de cette méthode d'évaluation dite formative par rapport à l'ancienne méthode dite sommative.

32. Les 30 stratégies pour motiver la classe

La formatrice qui a donné ce thème a fait découvrir aux participants par des exercices de relaxation et de motivation qu'il existe plusieurs façons pour motiver la classe et rendre actifs les élèves. Ainsi, en groupe de travail, les participants ont pu dégager tant de stratégies pour motiver la classe à savoir :

- les chants
- les blagues

- les jeux
- les histoires racontées
- garder un contact avec les élèves
- être à l'écoute des élèves
- éviter la bastonnade, Etc.

En conclusion, les participants ont découvert qu'ils ont la responsabilité et le pouvoir de changer les classes de part leurs attitudes pour rendre les classes actives et motivées. Ils se sont engagés donc à doubler les efforts, à avoir la bienveillance, à bien accueillir les élèves, à mettre en application les méthodes actives, à être des amis des élèves, à ne plus terroriser les élèves, etc.

33. Les espaces question

Il a été organisé beaucoup de séances d'espace question tout au long du séminaire. Spécialement dans ce séminaire, les espaces questions ont souvent porté sur les questions d'éclaircissement sur les thèmes puisque il n'y a pas eu des questions d'organisation ou de perdium qui prenaient pas mal de temps. Les participants posaient des questions de savoir le bien fonde des méthodes actives et participatives, leur historique, leur évolution ainsi que les difficultés auxquelles il faut faire face pour qu'on puisse avancer.

34. Les débriefings

A la fin de chaque journée de travail avec les séminaristes, suivait les séances de débriefing de la journée, son déroulement et les améliorations éventuelles ultérieurement en présence de tous les formateurs. La journée de travail des formateurs terminait par la préparation de la journée suivante : constitution de l'horaire éventuel, préparation des thèmes mentalement, matériel didactique, etc.

35. Les espaces de journal ou d'actualité

Chaque matin après la restitution de la journée précédente, le journaliste Monsieur HONDO Franklin Johnson prenait la parole à titre du journaliste de la Radio CPR Formation en PAP à Ngarama pour donner les flashes d'information afin de mettre les participants et les formateurs ou formatrices à la une de l'actualité tant nationale que internationale ainsi que celle du lieu du séminaire c'ad au Guest House de Ngarama. Ces émissions d'information étaient très importantes et très amusantes pour tous les participants.

36. Les méditations matinales

Chaque matin, une nouvelle journée de travail commençait par une méditation biblique dirigée par un séminariste ou un formateur/trice. Madame Madeleine UWIDUHAYE, un séminariste, était chargée de l'organisation de ces méditations. Ceux qui conduisaient les méditations concluaient presque automatiquement en liant le thème du jour aux objectifs de ce séminaire.



Voici le tableau suivant synthétisant les méditations matinales, les personnes qui les ont conduites et les textes bibliques déjà lus :

Nom et prénom	Textes bibliques lus	Dates	Thème
Félicite NYIRABUJANGWE	Jean 5, 1-8 Genèse 26, 15-18	Le 03.11.2008	Veux-tu guérir ? Jésus est la pour te guérir
Pasteur Samuel MUTABAZI	Esther 4, 12-18	Le 04.11.2008	Nous devons être utile la ou nous sommes parce que c'est la volonté divine et c'est notre mission
Madeleine UWIDUHAYE	Job 31, 14 Ps 50, 21	Le 05.11.2008	Nous devons améliorer nos manières de faire pour qu'un jour si Dieu nous demande nos rapports que nous trouvions à dire de bien, de valable devant les yeux de Dieu.
Jean Bosco NSANZABAGANWA	Ne 2, 17-18 1 Chr 28, 9.20	Le 06.11.2008	Néhémie appela les hébreux à se lever pour construire la ville de Jérusalem. Nous devons nous lever main dans la main pour faire notre travail comme il faut et Dieu est avec nous.
Madeleine UWIDUHAYE	1 Sam 19	Le 07.11.2008	Le roi Saul qui voulait tuer David et celui-ci fut sauvé par le fils de Saul Jonathan à cause de ce qu'a fait David en tuant Goliath. Les bonnes œuvres de David lui ont sauvé la vie de la méchanceté du roi Saul qui se détourna de sa mauvaise pensée.
Thomas HABANABAKIZE	Tite 2, 6-7 et 3, 1-5	Le 10.11.2008	Nous devons avoir des bonnes œuvres

Jean Bosco NSANZABAGANWA	Gen 3, 10	Le 11.11.2008	Dieu créa l'homme et lui donna le jardin d'Eden pour le gérer et le cultiver. Nous sommes des gérants et des intendants de tout ce que Dieu a mis à notre disposition y compris les élèves qui sont dans nos classes.
Joseph KALISA		Le 12.11.2008	Nous devons être des enseignants de vocation et de qualité pour améliorer
Paul MUJYAMBERE	Neh 6, 1-3 1 Cor 15, 58 Ap 22, 12	Le 13.11.2008	Nous devons avoir le courage d'accomplir notre mission d'enseigner les enfants et Dieu nous récompensera à la fin des temps.
James BAJENEZA	Rom 12, 1-2	Le 14.11.2008	Changer nos manières, nos attitudes et nos façons de faire pour mieux accomplir notre mission.

37. Quelques précisions et informations concernant la semaine pratique

Prenant la parole, le coordinateur du séminaire a donné certaines informations pratiques concernant la semaine pratique dont entre autre la répartition des enseignants dans les classes, le temps que doit durer une leçon, le choix des sujets de différentes matières et de différentes branches, le choix de différents outils méthodologiques à utiliser, l'horaire à suivre pendant ces trois jours de pratique, que les préparations se font en groupe...

- **L'horaire à suivre pendant les leçons pratiques**

8h15-8h55 : Leçon

8h55-9h10 : Evaluation

9h10-9h50 : Leçon

9h50-10h05 : Evaluation

10h05-10h45 : Leçon

10h45-11h00 : Evaluation

11h00-12h00 : Retour au centre et pause

12h00-12h30 : Echange et évaluation de la journée

12h30-14h30 : Préparations

38. Les impressions générales sur les leçons pratiques en classe à l'école primaire de Ngarama

Les leçons pratiques ont été données dès le début de la troisième semaine pendant trois jours. Les leçons ont été données jusqu'à midi et l'après-midi a été réservé à la préparation des leçons. Chaque fois, la séance commence par une séance de débriefing.

D'une manière générale, tous les participants qui se sont exprimés et se sont réjouis du travail fait par leurs collègues quant à la nouvelle méthode d'évaluation dite formative. Ils ont apprécié positivement les enseignants qui ont dispensé les matières en suivant les différentes méthodes de la PAP. Ils ont dit que les lacunes seront complétées et enlevées au fur et à mesure qu'ils mettent en pratique cette nouvelle approche. Ils ont promu d'abandonner l'ancienne méthode d'évaluation qui fait l'inspection et fait peur aux évalués, qui dévalorisent et traumatisent les évalués pour adopter cette nouvelle méthode constructive et valorisante.

Les impressions et témoignages des séminaristes au moment des séances d'évaluation des leçons journalières pendant la semaine pratique :

- Les méthodes actives sont vraiment applicables
- Les élèves travaillent en groupe, s'entraident et coopèrent
- Les élèves échangent des idées, expliquent, s'expriment
- Il y a des difficultés dans la communication et l'expression de la part des élèves
- Il y a des difficultés dans la formation des groupes et l'annonce des consignes
- Les enseignants doivent procéder à la répartition de la matière, il faut savoir délimiter la matière à enseigner
- La méthode est vraiment fructueuse
- Il faut bien réfléchir à des situations problèmes
- Il faut habituer les élèves à parler, à formuler une phrase complète
- Il faut maîtriser les étapes des outils méthodologiques
- Eviter de retomber dans le traditionalisme en croyant qu'on utilise les méthodes actives
- Il faut recourir à l'usage des messages-je pour corriger les élèves et rétablir la discipline en classe
- Avec les méthodes actives, il n'est pas facile de respecter le timing
- Ces méthodes actives sont très coûteuses, trop exigeantes
- Les élèves commencent à s'habituer pour le travail en groupe
- Nous avons remarqué une bonne volonté de la part des enseignants dans la recherche, dans la préparation des leçons, dans l'application des nouvelles méthodes
- Il y a une progression au niveau de la formulation des situations problèmes et au niveau de la formulation des consignes de travail

Liste des enseignantes et enseignants par niveau de classe et par groupe de préparation des leçons lors de la semaine pratique

1^{ère}	2^e année	3^e année
1. Mbituyimana J. Pierre	1. Uwimbabazi Béatrice	1. Kambaragwe
2. Mukandamage Fortunée	2. Uwineza Emerance	Joséphine
3. Vuguziga M. Jeanne	3. Uwimana Drocella	2. Uwambazamariya
4. Uwakristu M. Madeleine	4. Ndayabami Donatien	Cécile
5. Mugirasoni M. Grâce	5. Uwamariya Speciose	3. Munyarugendo Saidi
6. Ntibakunze Léonidas	6. Ugiraneza Jeannine	4. Suzanne Dieudonné

7.Ntisigabayo Zelda 8.Mukarugira Béatrice 9.Gashugi J. Bosco	7. Murekatete Aisha 8. Mujoyambere J. Paul 9. Rushigajiki Pierre	5. Zigirinshuti Innocent 6. Habanabakize Thomas 7. Hondo Franklin Johnson 8. Mukarukundo Angélique 9. Mutanuriza M. Gaudence 10. M. ndakebuka M. Claire
Formatrice : Mukamakuta Jacqueline	Formatrice : Nyirabujangwe Félicitée	Formatrice : Mukandoli Marlene
4^e année	5^e année	
1. Huza J. Pierre 2. Ndayishimiye Vincent 3. Mujawimana Phoibe D 4. Kalisa Bahati Joseph 5. Uwineza Winny 6. Mukashyaka Joy 7. Bajeneza James 8. Mbwirabumva Mohamed 9. Nkuranyabahizi Eugène	1. Ndarihoranye Evariste 2. Uwitonze Daniel 3. Nsanzabaganwa J. Bosco 4. Mwumvaneza Claude 5. Mujawimana Suzanne 6. Uwiduhaye Madeleine 7. Reberaho Paul 8. Karama Gratien 9. Mujawamariya Godelieve	
Formateur : Mutabazi Samuel	Formatrice : Kamanzi Xaverine	

Les leçons pratiques ont été données normalement sans difficultés, car l'école était à 5 minutes de marche à pieds, les élèves étaient en nombre suffisants dans chaque classe (moyenne de 30 élèves par classe), dans une période non pluvieuse. Toutes les leçons préparées ont été données à temps. Chaque journée de plus marquait un pas de plus par rapport à celle de la veille. C'était les témoignages lors des débriefings.

39. Les élèves se sont exprimés avant de nous séparer d'eux à la fin de la pratique :



- Nous apprenons en groupes
- L'enseignant s'approche de nous
- Nous n'avons pas été battus comme d'habitude
- En groupe nous nous aidons
- Nous avons de courtes pauses après chaque leçon

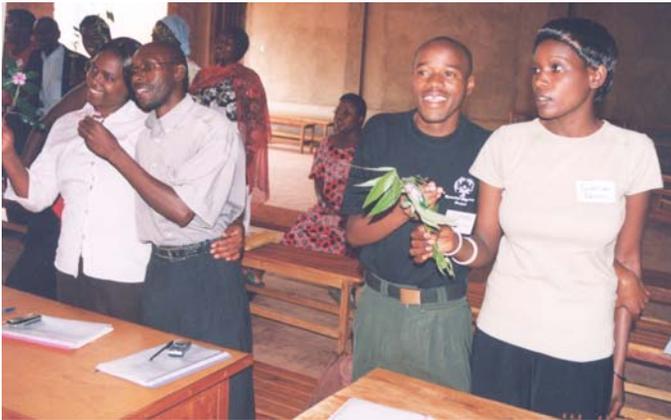
- Nous avons vu la différence entre les deux façons d'enseigner avant et après la formation
- Nous nous expliquons en groupe
- Nous nous entraînons
- Les forts aident les faibles
- Nous nous entraînons à la responsabilité

- L'enseignant nous parlait gentiment
- Nous voulons continuer à apprendre de cette façon
- Que les fouets soient bannis à l'école
- Nous avons une bonne disposition en classe, on se regarde tous
- Etc.

40. Evaluation du séminaire

Avant la clôture du séminaire, tous les participants ont reçu une feuille sur laquelle il y a différentes questions que chaque participant devrait répondre pour évaluer le séminaire. D'une manière générale, tous les participants se sont réjouis de la formation reçue, de la qualité des thèmes donnés, de l'expérience des personnes ressources, des visites dans les écoles, de l'accueil et de la restauration au centre de formation. Ils ont souhaité qu'il y ait également d'autres sessions de formation pour le ressourcement et pour d'autres thèmes qui intéressent les enseignants afin de contribuer à l'amélioration de la qualité de l'éducation dans les églises et dans le pays.

41. Quelques points importants de l'évaluation écrite des participants



- C'est le premier séminaire préparé sérieusement
- Tous les enseignants de tout le pays ont besoin de cette formation
- Les thèmes sont bien choisis, très bien préparés et donnés d'une façon exceptionnelle
- Des méthodes qui impliquent l'apprenant vraiment dans les leçons et

donc dans son apprentissage

- Vu la situation que notre pays vient de traverser, les thèmes nécessaires pour changer notre société en général, les enseignants et les élèves en particulier
- Les exercices tirés de la vie courante
- Les formateurs très organisés et dynamiques
- Nous avons appris des méthodes qui permettent la participation active des apprenants
- Des thèmes riches et intéressants
- Avec les thèmes vus, nous croyons que nous aurons dans la suite de bons rendements scolaires
- Les formateurs sont impeccables dans la transmission des thèmes, ils sont sérieux sur leurs tâches, ce qui donne de bons fruits et l'espoir de changement
- Création de la sociabilité entre nous les participants et les formateurs
- Les thèmes sont donnés avec de bonnes méthodes actives
- Franche collaboration entre participants et formateurs, entraide, esprit d'équipe, climat de confiance, de respect

42. Suggestions et recommandations des participants

- Former tous les enseignants du Rwanda
- Augmenter les jours pour la semaine pratique afin de donner aux participants une deuxième chance de la leçon pratique
- Former aussi les enseignants du secondaire et du primaire
- Intensifier des visites de suivis pédagogiques
- Des formations de perfectionnement en PAP pour les mêmes participants
- D'autres formations aux enseignants en plus de la PAP

43. Evaluation par un mot clé



Sur cette photo, les mots très bien, merci, c'est bon, very good, magnifique, bonne, merci beaucoup, byiza, narabikunze cyane, warakoze Mana icyubahiro ni icyawe, mwarakoze, praticable...montrent que la formation en PAP est accueillie favorablement par les enseignants et enseignantes.

44. La visite du Secrétaire Exécutif du Secteur de Ngarama en date du 11.11.2008

En date du 11.11.2008, le Secrétaire Exécutif du Secteur de Ngarama, Monsieur, a visité les enseignants qui étaient dans la formation. Dans son mot, il a remercié le CPR d'avoir organisé ce genre de séminaire et de penser aux enseignants de Ngarama. Il a souhaité que les autres enseignants de son Secteur soient aussi formés et bénéficiaires de cette nouvelle pédagogie. Il a ensuite continué en informant les enseignants qu'au mois de décembre ils auront des formations sur la langue anglaise pour qu'ils se préparent à commencer à enseigner en anglais depuis le mois de janvier 2008. Il les a donc interpellés de suivre ces cours d'anglais et d'aller avec le temps, qu'il ne faut pas continuer à avoir la peur de l'anglais et que c'est une langue facile par rapport à la langue française.

45. Les cérémonies de clôture du séminaire

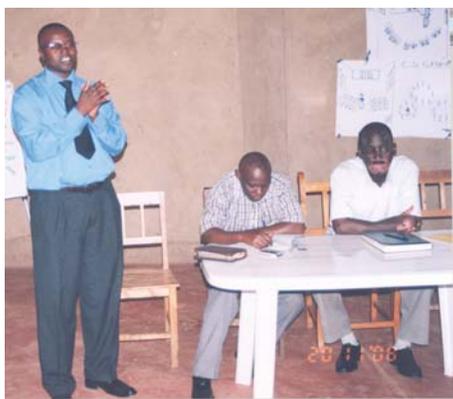
Mot de clôture par le Représentant des séminaristes

Le représentant des lauréats a aussi félicité le CPR de leur avoir particulièrement réservé cette formation très riche et importante et qui allait donner certainement son rendement sous peu. Il a aussi demandé au CPR, au nom de tous les



séminaristes lauréats, de leur rendre visite à leurs écoles respectives aussi souvent que possible pour les aider à débloquer les difficultés éventuelles et pour en fin se développer en PAP.

Mot de clôture par le Coordinateur du séminaire



Prenant la parole, le Pasteur Samuel MUTABAZI, coordinateur du séminaire, a remercié le tout puissant qui a veillé sur les participants durant le séminaire, toute personne qui s'est impliquée pour la réussite de la formation ainsi que les organisateurs.

Il a demandé à tous les participants de mettre en pratique ce qu'ils ont reçu comme formation pour l'amélioration de la qualité de l'enseignement.

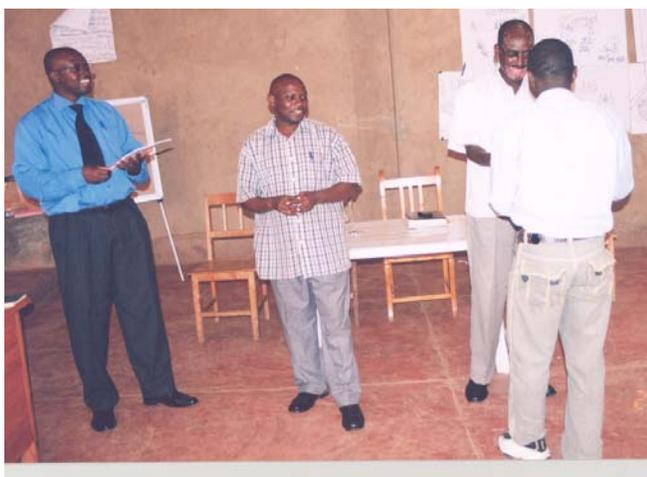
Il a supplié à chacun de s'engager dans la recherche des réponses aux problèmes qui sont dans le système éducatif rwandais et de travailler main dans la main

dans la recherche et la mise en exécution des stratégies pouvant mener à l'amélioration de l'enseignement dans nos écoles et dans nos églises respectives.

Il a terminé son mot en remerciant le Bon Dieu de nous avoir gardé nous tous et tous les participants d'avoir pris part dans cette session de formation, et les autorités tant administratives que religieuses du Secteur de Ngarama qui ont bien voulu rehausser de leur présence les cérémonies d'ouverture et de clôture du séminaire.

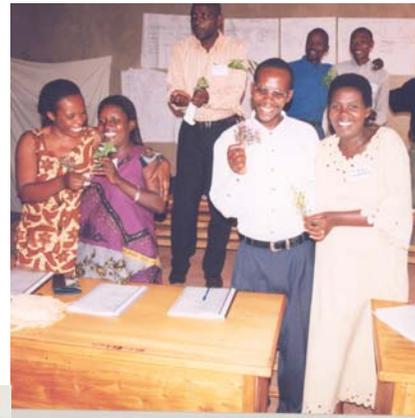
Mot de clôture par le Secrétaire exécutif du Secteur Ngarama

Nous avons reçu le Secrétaire exécutif du Secteur de Ngarama comme invité d'honneur dans les cérémonies de clôture du séminaire. Dans son mot de circonstance, il a félicité tous les participants d'avoir suivi le séminaire activement. Il a ajouté qu'il était confiant que ce séminaire allait donner de bons rendements. Il a demandé aux lauréats de toujours s'aider mutuellement pour que la pratique de ce séminaire leur soit facile. Il a remercié vivement le CPR pour avoir pensé à former les enseignants dans cette pédagogie et a souhaité que les autres enseignants soient aussi bénéficiaires de ces formations. Il a terminé en remettant les certificats aux lauréats de la formation.



Le Secrétaire exécutif du Secteur de Ngarama en compagnie du Commandat de Police dans ce secteur remet des certificats aux participants dans la formation lors de la clôture du séminaire.

La formation a été clôturée par des chants, des danses et une prière rendue à Dieu par le Pasteur représentant de l'Eglise Anglicane au Rwanda Diocèse de Byumba, Paroisse de Ngarama. Apres tous les participants et les invités ont pris une photo d'ensemble et ont partagé un repas.



Fait à Kigali, le 15.01.2009

Rapporteur :

**Pasteur Samuel MUTABAZI
Chargé de l'éducation chrétienne
Et de la formation du personnel administratif
Au CPR.**