

# RCX STORM :: Club de robotique ludique

-- STORM-Concept - Entrez dans le mouvement - Témoignages et retour d'expérience --

Témoignages et  
retour  
d'expérience



**Objectif : Construire  
une organisation  
apprenante**

L'équipe RCxSTORM  
dimanche 13 octobre 2002

## **Résumé :**

Comment mettre en œuvre dans une structure apprenante : Organisme "vivant" et évoluant en fonction de ce que ses membres apprennent.

## Objectif : Construire une organisation apprenante

---

**Traçons les lignes d'une organisation qui permette de soutenir un environnement favorable à l'apprentissage à tous les niveaux, pour réveiller et stimuler la capacité et la joie d'apprendre chez tous les membres de l'organisation, quelle que soit leur position et leur background.**

**Faire de l'association RCX STORM**, un laboratoire d'idées, afin que les bénévoles puissent aussi les mettre en œuvre dans leurs entreprises.

## Objectif : Construire une organisation apprenante

Comment mettre en œuvre dans une structure apprenante : Organisme "*vivant*" et évoluant en fonction de ce que ses membres apprennent. Traçons les lignes d'une organisation qui permette de soutenir un environnement favorable à l'apprentissage à tous les niveaux, pour réveiller et stimuler la capacité et la joie d'apprendre chez tous les membres de l'organisation, quelle que soit leur position et leur background.

*Faire de l'association RCX STORM, un laboratoire d'idées, afin que les bénévoles puissent aussi les mettre en œuvre dans leurs entreprises.*

Pour cela des auteurs comme Peter Kline et Peter Singe ont identifier des règles et des points de passage obligés. Ils ont identifiés seize principes qui favorisent et encouragent l'apprentissage. A vous de relire et relier ces principes avec la mise en œuvre du projet RCX STORM.

1. pousser à l'autonomie d'apprentissage. Dans un premier temps l'apprenant peut se sentir un peu démuni face à son problème. Mais il peut demander la coopération de ses équipiers ou de l'animateur.
2. Voir les erreurs comme des marches dans un apprentissage continu. Elles sont essentielles pour le développement des capacités. Certaines des plus grandes inventions ont été le fruit d'erreurs, accepter les erreurs est essentiel pour le succès d'une organisation parce que cela signifie que de nouvelles possibilités peuvent être créés. Ceux qui font des erreurs apprennent à prendre des risques et à en prendre la responsabilités. Ils doivent faire en sorte d'en tirer des conséquences utiles et de ne pas les reproduire.
3. Il doit y avoir la volonté de revoir et de remettre en cause les systèmes d'organisation et les structures de tout type. Cela fait partie du processus de croissance. Le développement est impossible sans remise en cause permanente. HEXILIS n'est qu'une plate-forme de départ pour notre pédagogie de la résolution de problème.
4. Parce qu'apprendre est un processus émotionnel, il est important de se sentir soutenu et écouté.
5. Considérer le processus d'apprentissage pour lui-même, et non pour sa finalité.
6. Considérer tous les apprenants de la même manière.
7. Transférer autant de connaissances et de capacités que possible de personne à personne.
8. Encourager et apprendre aux apprenants à structurer leur propre apprentissage.

## Objectif : Construire une organisation apprenante

---

9. L'auto-évaluation fait partie intégrante du processus.
10. Reconnaître et accepter comme un but la libération complète de toute intelligence humaine en tout lieu.
11. Reconnaître que des préférences d'apprentissage sont des outils alternatifs pour approcher et accomplir un apprentissage.
12. Encourager les personnes à découvrir leur propre style d'apprentissage et de pensée, et à les rendre accessible aux autres.
13. Cultiver les capacités de chacun dans tous les domaines de compétences de la structure. Reprendre la devise : " à cœur vaillant, rien d'impossible ! ".
14. Reconnaître que pour apprendre quelque chose de manière à pouvoir l'utiliser facilement. Cela doit être logique, moral et plaisant.
15. On développe mieux les idées à travers le dialogue et la discussion.
16. Tous est sujet à réexamen et à recherche. Si cela est possible dans une structure dédié à l'apprentissage, serait-ce une utopie de faire sien ces principes dans notre vie de tous les jours.

Nos standards en matière de relations humaines et de qualité d'apprentissage sont bien moins élevés qu'en matière technologique, où nous attendons le meilleur de ce que l'on acquière et utilise. Nous trouvons normal de négliger, critiquer et trouver des fautes alors que de nombreuses choses mériteraient des louanges et des appréciations. Ce n'est pas très difficile de changer toutes ces mauvaises habitudes et de traiter naturellement les autres avec un respect total et constant. On imagine facilement que celle qui suivent ces standards doivent être celle qui réussissent.

Voici maintenant les 10 étapes pour construire une structure apprenante. Ces 10 étapes sont aussi les préalables à toute initiative de projet de gestion des connaissances informatisée (ou *knowledge management*).

*Post-scriptum : Dans une entreprise, personne n'a envie d'alimenter un outil qui pourrait le rendre remplaçable et lui retirer sa valeur ajouté... Plus d'informations sur une nouvelle approche de la gestion des connaissances [dans cet excellent article](#) (article en anglais)*