

# **GUIDE PRATIQUE POUR LA RÉSOLUTION DE CONFLITS BASÉE SUR LA MÉTHODE SOCRATIQUE**





Vásquez Guerrero, Deisy Amapola, autor

Guide pratique de résolution de conflits basé sur la méthode socratique / Deisy Amapola Vásquez Guerrero, Juan Gabriel Santamaría Pérez, Ronald Forero Álvarez, Martin Dinter, Jeiviane Justiniano Da Silva, Anni Marcelli Santos de Jesus, Carlos Renato Rosário de Jesús, Rafael Uribe Neira, Lucio Martín Forero Alvarez, Jesús David Girado Sierra, Natalia Valentina Méndez López, Felipe Vargas Cortés -- Chía : Universidad de La Sabana 2025.

24 páginas ; cm.

Incluye bibliografía

e-ISBN 978-958-12-0688-9

DOI: <https://doi.org/10.5294/978-958-12-0688-9>

1. Método socrático 2. Pensamiento crítico 3. Diálogo filosófico I. Vásquez Guerrero, Deisy Amapola II. Universidad de La Sabana (Colombia). III. Tit.

#### AUTEURS

**Deisy Amapola Vásquez Guerrero**

Secretaría de Educación de Tunja

**Juan Gabriel Santamaría Pérez**

Colegio Gustavo Rojas Pinilla

**Ronald Forero Álvarez**

Universidad de La Sabana

**Martin Dinter**

King's College London

**Jeiviane Justiniano Da Silva**

Universidade do Estado do Amazonas

**Anni Marcelli Santos de Jesus**

Secretaria de Educação do Amazonas

**Carlos Renato Rosário de Jesús**

Universidade do Estado do Amazonas

**Rafael Uribe Neira**

Otto-von-Guericke University

**Lucio Martín Forero Álvarez**

Universidad Nacional de Colombia

**Jesús David Girado Sierra**

Universidad de La Sabana

**Natalia Valentina Méndez López**

Universidad de La Sabana

**Felipe Vargas Cortés**

Universidad de La Sabana

#### RÉVISEURS

**Español:** Elkin Saboyá Rodríguez

**Portugués:** Vanessa Loiola

**Inglés:** Martin Dinter

**French:** Martine Bouteille

#### MISE EN PAGE

Constanza Rodríguez Vela

#### IMAGES ET GRÁPHIQUES

**Couverture du livre:** Rafael Praia on VisualHunt

**Couverture:** Photo by Anne O'Sullivan: pexels

#### ILLUSTRATIONS VECTORIELLES:

by storyset: freepick

Ce produit est dérivé du projet Irene: un manuel basé sur la littérature classique pour la résolution des conflits" (HUM-13-2024), financé par l'Universidad de La Sabana, le King's College London, l'Universidade do Estado do Amazonas et l'Arts and Humanities Research Council (AHRC).

Colección Irene: Educación para la paz  
ISBN COLECCIÓN: 978-958-12-0684-1

Dirección de Publicaciones y

Divulgación Científica

publicaciones@unisabana.edu.co

TEL: (601) 8615555 Ext 45101

Universidad de La Sabana

# TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION

4

QU'EST-CE QUE  
LA MÉTHODE  
SOCRATIQUE ?

6

QUELS  
APPRENTISSAGES  
CHERCHE-T-ON À  
DÉVELOPPER ?

7

COMMENT METTRE EN  
OEUVRE LA MÉTHODE  
SOCRATIQUE ?

8

VARIATION

ÉVALUATION

15

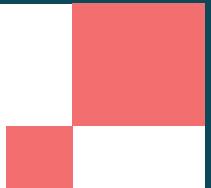
GUIDE POUR LES  
PARTICIPANTS

16

# Présentation

Le guide pédagogique que nous présentons ci-dessous est l'un des produits du projet de recherche « *Irene* : un manuel basé sur la littérature classique pour la résolution de conflits ». Ce projet a été développé par une équipe interdisciplinaire dans le but d'intégrer l'enseignement de la Chaire de la Paix dans les établissements d'enseignement secondaire en Colombie. Le projet *Irene* utilise des textes classiques de la littérature grecque et romaine comme outils pédagogiques pour promouvoir la réflexion critique, le dialogue constructif et la résolution pacifique des conflits. Ce guide se concentre sur une adaptation de la méthode socratique qui peut être appliquée dans divers contextes. La proposition est une méthodologie de débat qui ne vise pas à déterminer qui a raison, mais à rechercher des consensus, dans un environnement qui favorise le respect de la diversité des opinions et la construction collective de solutions.

L'objectif du guide est que les participants s'engagent dans un processus de dialogue qui leur permettra d'aborder différents types de conflits (interpersonnels, sociaux, politiques) et de développer des compétences essentielles pour la coexistence pacifique, l'empathie et la pensée critique. Le matériel, initialement conçu pour le domaine scolaire, est également applicable dans une grande variété de contextes. Enseignants, animateurs ou conseillers peuvent l'utiliser dans divers contextes où l'objectif est de promouvoir le dialogue en suivant les principes dialectiques de la méthode socratique, adaptée à la résolution de conflits.



Le projet *Irene* et ce guide en particulier soulignent l'importance des sciences humaines en tant que moyen précieux pour aborder des questions contemporaines telles que la paix, la justice et la coexistence, car leur importance pour l'humanité et la compréhension de son contexte peuvent contribuer à la transformation de la société.

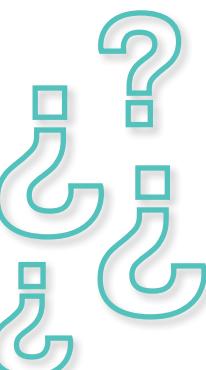
Le développement de ce projet a été rendu possible grâce au soutien financier de l'Université de La Sabana, du King's College London, de l'Université de l'État d'Amazonie et du Arts and Humanities Research Council (AHRC), en tant qu'institutions engagées dans la promotion de la paix et de l'éducation à travers des approches transdisciplinaires.

Nous vous invitons à utiliser librement ce matériel, que ce soit en version imprimée ou numérique. Nous vous encourageons également à l'adapter selon les besoins de votre environnement, en citant le projet : « *Irene* : un manuel basé sur la littérature classique pour la résolution de conflits (HUM-13-2024) ». Nous serions ravis de recevoir vos questions, commentaires, retours, ainsi que des preuves audiovisuelles de sa mise en œuvre, que nous pourrions partager sur le site web et les réseaux sociaux du projet. Vos contributions aideront à améliorer le guide, à diffuser l'adaptation de la méthode socratique et à favoriser un échange d'expériences enrichissantes. Veuillez envoyer vos contributions via <https://proyecto Irene.pages.dev/> ou @irene\_paz\_col sur Facebook, Instagram et Twitter.

**Merci pour votre collaboration afin que nous continuions à construire ensemble !**

# Qu'est-ce que la méthode socratique ?

La méthode socratique est un procédé de dialogue et de raisonnement basé sur la confrontation d'idées opposées à travers un échange de questions et de réponses. Dans l'adaptation que nous présentons dans ce guide, les interlocuteurs cherchent à approfondir un sujet, non pas dans le but de gagner une discussion, mais d'aboutir collectivement à une compréhension plus claire et consensuelle de la question débattue. Chaque question posée et chaque réponse apportée conduisent à une réflexion plus approfondie, permettant qu'une conclusion soit construite collectivement grâce aux contributions de tous les participants.



La méthode socratique a été largement utilisée dans l'éducation depuis l'Antiquité. Elle est exposée dans les dialogues platoniciens, où Platon recrée à sa manière les conversations que son maître Socrate a eues avec d'autres personnages afin d'analyser des thèmes philosophiques et politiques. Plutôt que de transmettre le savoir de manière unidirectionnelle à travers l'exposition du maître, cette adaptation de la méthode socratique cherche à parvenir à des consensus par le dialogue. Ainsi, l'enseignant, l'animateur ou le conseiller a pour rôle de guider la formulation des questions et d'aider à la validation des réponses.

L'un des plus grands avantages de la méthode socratique est qu'elle favorise la pensée critique. Les participants sont non seulement encouragés à remettre en question leurs propres idées, mais ils doivent également prendre en compte les perspectives des autres. Ainsi, le processus socratique améliore la capacité d'analyse, de réflexion et de respect de la diversité des opinions, chaque personne pouvant contribuer depuis son propre point de vue. Cette approche favorise également l'introspection, car elle invite les participants à examiner leurs propres points de vue et à être ouverts à la possibilité de les réviser à la lumière du dialogue collectif.

De par sa nature, cette méthode est particulièrement précieuse pour le développement de compétences en résolution de conflits, car elle enseigne aux participants non seulement à dialoguer et à écouter activement, mais aussi à aborder les désaccords de manière constructive. Le processus socratique permet que les différences d'opinion se transforment en opportunités pour faire progresser la compréhension mutuelle, créant ainsi un espace où les solutions ne sont pas imposées, mais construites collectivement. De cette manière, les participants apprennent à négocier et à trouver un consensus dans le but de résoudre les conflits de manière pacifique et mutuellement respectueuse.

B

## Quels apprentissages cherche-t-on à développer ?

L'adaptation de la méthode socratique vise à développer une série d'apprentissages chez les participants, qui vont au-delà de la simple mémorisation de concepts ou de savoir qui a raison. Ces apprentissages sont essentiels pour encourager une pensée critique et une coexistence pacifique. Voici les principaux apprentissages que l'on cherche à développer :

**Analyse et synthèse:** Les participants apprennent à analyser et à synthétiser l'information afin de parvenir à une meilleure compréhension d'un sujet. Cela implique de décomposer les idées en leurs parties les plus simples pour les examiner en profondeur, puis de les intégrer dans une vision cohérente.

1.

**Pensée critique :** On encourage la capacité à remettre en question et à évaluer les idées et les arguments en identifiant d'éventuelles contradictions, préjugés, sophismes ou incohérences. Cela permet aux participants de développer un jugement plus affiné et une meilleure capacité à discerner entre différents points de vue.

2.

**3.** **Communication assertive :** Les participants sont guidés pour exprimer leurs pensées et émotions de manière claire et respectueuse, tout en apprenant à écouter et à valoriser les opinions des autres. Grâce à cela, le dialogue constructif se renforce, tout en favorisant un climat de respect et de compréhension mutuelle.

**4.** **Réflexion et autocritique :** Le processus socratique invite les participants à réfléchir sur leurs propres croyances et suppositions. Cette introspection leur permet d'évaluer la portée et les limites de leurs propres opinions, encourageant ainsi l'autocritique et le développement personnel.

C

## Comment mettre en œuvre la méthode socratique ?

Mettre en œuvre la méthode socratique dans des environnements où l'on souhaite encourager le dialogue constructif nécessite de suivre une série d'étapes qui guident les participants à travers un processus d'analyse et de réflexion. Le temps estimé pour l'activité est d'une heure. Voici une méthodologie simple pour appliquer cette approche.

I

### Activité préparatoire

La réflexion initiale et les règles de participation ci-dessous peuvent être lues à tour de rôle par les participants. Les questions qui surviennent peuvent être abordées au fur et à mesure de l'avancement. Pour encourager la discussion, des questions supplémentaires peuvent être posées, telles que : « Qu'est-ce qu'une opinion ? », « Qu'est-ce qu'un argument ? », « Que comprenons-nous par 'écoute active' ? », « Savons-nous dialoguer de manière constructive ? », etc.

**Réflexion initiale :** L'enseignant, l'animateur ou le conseiller doit commencer par une réflexion visant à motiver les participants à s'interroger sur la manière dont ils interagissent avec les opinions des autres. Le texte suivant peut être utilisé :

*Il nous arrive souvent de ne pas être d'accord avec les opinions de nos proches, amis, collègues ou camarades. Mais, comment pouvons-nous être si sûrs que cette personne a tort ? Lui avons-nous déjà demandé pourquoi elle pense ainsi ? Avons-nous pris le temps d'analyser ses arguments attentivement ? Est-ce que ce sont nos émotions ou nos raisonnements qui nous indiquent que cette personne se trompe ?*

*La méthode socratique est un moyen d'apprendre à trouver un consensus à travers le dialogue. Ce n'est pas une tâche facile, mais si nous pratiquons l'écoute active, respectons les autres au-delà de leurs opinions, analysons avant de porter des jugements basés sur des émotions momentanées, et exprimons nos points de vue avec des arguments bien fondés, les résultats peuvent nous surprendre.*



**Photo par:** profzucker on VisualHunt

# Règles de conduite

Pour que le dialogue socratique soit efficace, il est essentiel de mettre en place une série de règles de participation qui garantissent le respect mutuel et la fluidité de l'échange d'idées. Les règles permettent à tous les participants de se sentir à l'aise pour exprimer leurs opinions et assurent que le processus soit constructif et collaboratif. Voici quelques règles de base qui peuvent être adaptées selon le contexte :

1

**Lever la main pour intervenir :** Tous les participants doivent lever la main pour demander la parole avant de parler, ce qui garantit le maintien de l'ordre dans la discussion et que toutes les voix aient l'occasion d'être entendues sans interruptions.

2

**Interventions brèves et claires :** Les interventions doivent être concises et bien argumentées. Il est important d'éviter de s'étendre trop longtemps afin de permettre aux autres de participer. Une bonne intervention comprend un argument clair et, si possible, des preuves pour l'étayer.

3

**Respect des opinions des autres :** Chaque participant doit écouter activement et respecter les opinions des autres, même s'il n'est pas d'accord. Les désaccords doivent être exprimés de manière respectueuse, en utilisant des formules telles que « à mon avis, je pense que... » ou « je considère qu'il existe une autre perspective... ».

4

**Éviter les interruptions :** Il ne faut pas interrompre celui qui parle. Toutes les opinions sont importantes. Attendre son tour pour parler témoigne de respect envers les autres et leurs idées.

## **Utilisation appropriée du langage :**

Le langage doit être respectueux et approprié pour l'entourage. Il est nécessaire d'éviter d'élever la voix ou de proférer des insultes, des attaques personnelles ou des expressions qui pourraient offenser les autres. L'objectif est de promouvoir un dialogue constructif, non une confrontation.

5

## **Se concentrer sur les arguments, pas sur les personnes :**

Discussions Les discussions doivent se concentrer sur les arguments, et non sur la personne qui les exprime. Il faut éviter de personnaliser les critiques ou de faire des commentaires qui attaquent les compagnons au lieu de leurs idées.

6

## **Maintenir une attitude ouverte :**

Les participants doivent être prêts à reconsidérer leurs propres points de vue à la lumière des arguments présentés par les autres. La méthode socratique est un processus d'analyse collective où chacun peut apprendre et contribuer à la compréhension mutuelle.

7

## **Explication de la méthode socratique**

Dans le guide des participants, qui est joint à ce document, une brève biographie de Socrate et une explication simple de la méthode socratique sont incluses. Il est recommandé que cette partie du guide soit lue à tour de rôle par les participants, ce qui permettra une meilleure compréhension de la méthode et encouragera la discussion dès le début. En lisant l'histoire de Socrate, les participants pourront poser des questions, comprendre l'objectif du dialogue socratique et savoir comment l'appliquer dans le processus de réflexion et de résolution de conflits.



## Mise en œuvre de l'adaptation de la méthode socratique

### 1. Question initiale

Une fois l'activité préparatoire effectuée et la méthode socratique expliquée, il faut choisir une affirmation initiale qui encourage le débat, adaptée au contexte dans lequel la méthode sera appliquée. Il est fondamental que cette affirmation soit soigneusement sélectionnée afin de promouvoir une discussion riche et participative.

L'affirmation doit être incomplète, ambiguë ou mener à une conclusion erronée, ce que l'on appelle un 'sophisme'. Le but de ce choix est de générer un point de départ polarisant, de manière à ce que les participants, à travers leurs interventions, soient incités à nuancer, adoucir ou remettre en question la force de l'affirmation. Cela pousse les participants à examiner différentes perspectives et à travailler à la recherche de consensus au fur et à mesure que le dialogue se développe.

Par exemple, on pourrait utiliser une affirmation telle que : « Pour atteindre la paix, une partie doit céder aux intérêts de l'autre ». Dans ce cas, la formulation de l'idée invite les participants à apporter d'autres points de vue, à comparer avec des expériences personnelles ou à rechercher des exemples qui remettent en question ou modifient l'affirmation initiale, ce qui favorise une discussion dynamique et réflexive.

L'affirmation peut être proposée par l'enseignant, l'animateur, le conseiller ou, idéalement, par l'un des participants.



## Voici quelques exemples d'affirmations provocatrices

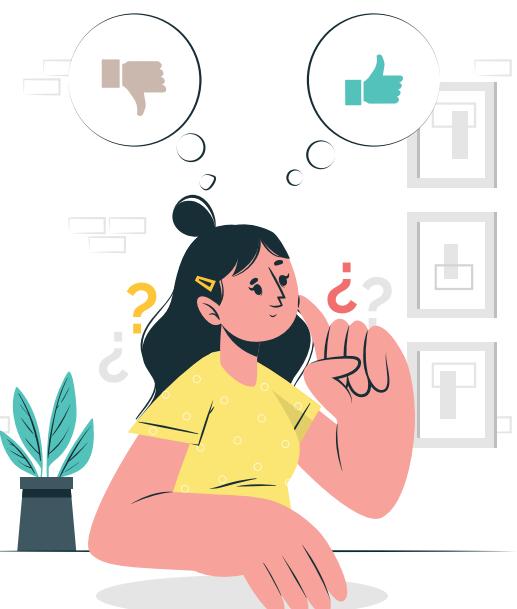
- L'intelligence est quelque chose d'inné et ne peut être développée.
- Le bonheur est lié à la quantité d'argent qu'une personne possède.
- Le succès n'est possible que si vous avez des contacts.
- Le genre détermine les capacités d'une personne.
- La démocratie est le seul système de gouvernement qui fonctionne.
- L'éducation formelle est la seule manière de réussir dans la vie.
- Le pardon profite au coupable, pas à la victime.
- Les traditions ne doivent pas changer, car elles définissent notre identité.
- La vengeance est une réponse juste à une injustice.
- Le travail acharné est le seul facteur qui définit le succès.
- Les émotions ne devraient pas intervenir dans les décisions importantes.
- Les lois doivent être respectées sans être remises en question.
- La science a toujours raison car ses résultats sont vérifiables.
- Les leaders naissent, ils ne sont pas faits.
- L'échec est un signe clair que quelqu'un n'est pas assez compétent.
- Les pauvres le sont parce qu'ils le veulent.
- Le respect doit se mériter, il n'est pas donné gratuitement.
- Les personnes qui commettent de graves erreurs ne méritent pas de seconde chance.
- La neutralité est la meilleure option dans tout conflit.
- L'apparence physique reflète nos valeurs.
- Être un homme signifie être fort.
- Les ressources naturelles sont inépuisables.
- Les bonnes personnes sont obéissantes.
- Les gens réclament des droits, mais évitent les responsabilités.
- La paix la plus injuste est préférable à la guerre la plus juste.
- Si tu veux la paix, prépare-toi à la guerre.
- Si tout le monde le fait, cela doit être bien.
- Les majorités ne se trompent jamais.
- Si tu évites de parler du problème, il disparaîtra avec le temps.

## 2. Opinions

À tour de rôle, les participants expriment leurs opinions sur l'affirmation initiale. Celles-ci doivent être consignées de manière concise sur un tableau ou sur un écran visible par tous. Si ces ressources ne sont pas disponibles, un ou deux participants peuvent être désignés comme secrétaires, qui noteront les opinions dans un cahier ou sur un téléphone portable.

## 3. Validation et réfutation

Une fois que toutes les opinions ont été exprimées, le processus de validation et de réfutation commence. Chaque participant, à tour de rôle, évaluera les forces et les faiblesses des opinions précédentes. Il est essentiel d'expliquer que toutes les opinions comportent au moins un point faible et un point fort. Il est également important de rappeler que le langage utilisé doit être soigneux afin d'éviter de blesser les sentiments des autres. On peut conseiller aux participants d'utiliser des expressions telles que :



- Malheureusement, je ne peux pas être d'accord avec ton opinion, car...
- Je ne suis pas d'accord avec respect, car...
- Je ressens certaines difficultés avec cette idée, en ce sens que...
- Je pense qu'il existe de meilleures alternatives, comme...
- Je comprends ce que tu dis, mais il me semble que.....

## Réélaboration

Après la validation et la réfutation, le groupe doit reformuler l'affirmation initiale en intégrant les forces des différents points de vue. Si aucun consensus n'est atteint, les étapes **2 (Opinions)**, **3 (Validation et réfutation)**, et **4 (Réélaboration sont répétées)**. Il est important de rappeler aux participants qu'il n'est pas toujours possible d'arriver immédiatement à un accord et que plusieurs sessions peuvent être nécessaires. Il est également essentiel de souligner que la valeur de cet exercice réside dans la réflexion critique et le processus de dialogue continu, car l'échange d'opinions nous permet de progresser vers des consensus qui facilitent une cohabitation pacifique basée sur le respect et l'appréciation de nos différences.

D

## Variation

L'activité peut être divisée en plusieurs sessions, selon ce que le professeur, l'animateur ou l'orienteur juge opportun. Pour enrichir le dialogue, une lecture préalable ou une vidéo en lien avec le sujet peut être assignée, afin que les participants arrivent à la discussion avec un meilleur contexte et des opinions plus argumentées.

Si, lors de la première session, une réélaboration complète de l'affirmation initiale n'est pas obtenue, celle-ci peut être reportée à la session suivante. Pendant ce temps, les participants peuvent s'engager à approfondir leurs recherches sur le sujet, ce qui leur permettra d'affiner leurs arguments et de contribuer plus efficacement lors de la prochaine phase de dialogue. Il est recommandé que les sessions complémentaires ne dépassent pas une heure.

E

## Évaluation

L'évaluation de l'application de la méthode socratique peut être adaptée aux besoins et aux objectifs des participants. Voici quelques options d'évaluation possibles:

## **1. Écrit réflexif :**

Les participants peuvent rédiger un bref écrit dans lequel ils réfléchissent sur les résultats du dialogue socratique. Ils peuvent inclure une biographie élargie de Socrate, des résumés des dialogues platoniciens les plus importants, ainsi que des définitions de concepts clés tels que l'argumentation, l'argument, le contre-argument, l'idée fausse, la persuasion, l'écoute active, l'assertivité et le respect.

## **2. Évaluation de groupe :**

Les participants peuvent procéder à une évaluation collective où, à la fin de l'activité, chaque personne partage les idées qui ont changé ou se sont renforcées grâce au dialogue. En outre, il est possible d'évaluer le processus de consensus : Avons-nous réussi à construire une solution commune ? Comment avez-vous perçu le processus ?

## **3. Plan d'action :**

Après le dialogue, les participants peuvent élaborer un plan d'action collectif qui résume les solutions ou les consensus atteints, ainsi que la manière dont ils peuvent être mis en œuvre dans leur contexte particulier (communauté, équipe de travail, etc.). Ce plan permet de voir comment la méthode socratique peut aboutir à des actions concrètes.

## **4. Enquêtes de retour d'information :**

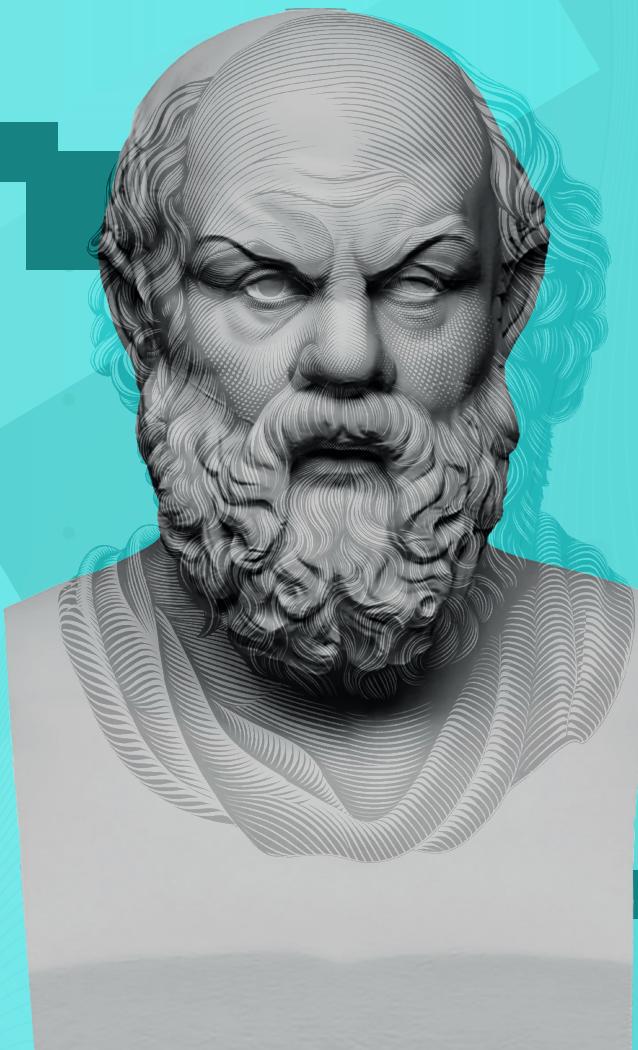
Les participants peuvent remplir un questionnaire anonyme pour évaluer l'efficacité de la méthode socratique dans l'amélioration de la compréhension mutuelle et la résolution des conflits. Des questions telles que : « Vous êtes-vous senti(e) écouté(e) ? », « Votre perspective a-t-elle changé après le dialogue ? », « Comment évalueriez-vous la qualité du débat ? » peuvent aider à mesurer l'impact du processus.

F

# **Guide pour les participants**

Pouvons-nous parvenir à des consensus ?

# **GUIDE PRATIQUE POUR LE DIALOGUE ET LA RÉSOLUTION DE CONFLITS BASÉ SUR LA MÉTHODE SOCRATIQUE**



# I

## Introduction

Dans ce guide, nous présentons une adaptation de la méthode socratique pour la résolution de conflits. Son objectif principal est de sensibiliser les participants à l'importance du dialogue constructif, de l'analyse critique et de la recherche de consensus. Le guide vise également à encourager les individus à créer des espaces d'échanges où ils peuvent remettre en question leurs propres hypothèses et celles des autres. Le processus de dialogue cherche à construire une compréhension collective qui respecte la diversité des perspectives, tout en évitant l'imposition d'opinions. Les participants sont invités non seulement à dialoguer, mais aussi à négocier et à parvenir à des consensus, des compétences essentielles pour une coexistence harmonieuse. Ce guide est conçu pour tout groupe de personnes intéressées par la facilitation du dialogue, et il peut être appliqué dans différents contextes :

## DANS LA COMMUNAUTÉ

il permet aux personnes de discuter de problèmes locaux et de rechercher des solutions communes.

## DANS LA FAMILLE

il aide à améliorer la communication et à résoudre les malentendus entre membres de la famille ou amis.



## DANS LE DOMAIN PROFESSIONNEL

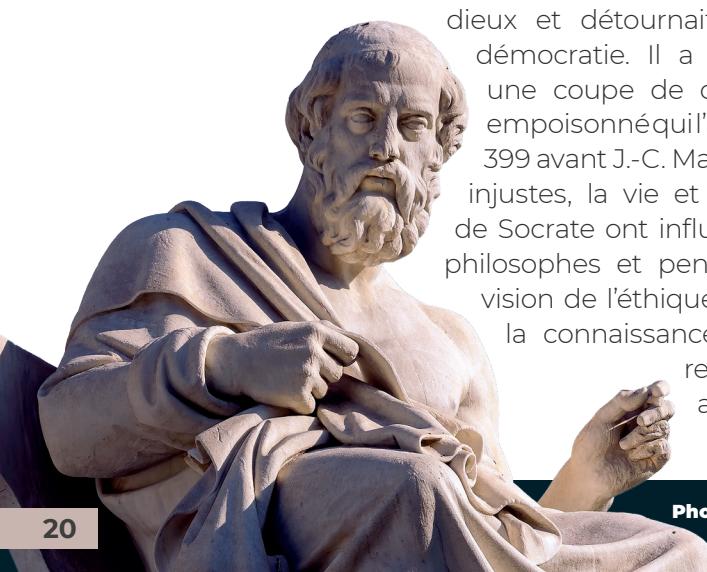
il facilite la résolution de conflits entre collègues de travail.

# Qui était Socrate ?

Socrate est l'un des philosophes les plus importants de l'histoire de la philosophie occidentale. Né à Athènes, en Grèce, en 469 avant J.-C., il y a près de 2 500 ans, on sait peu de choses sur son enfance et sa jeunesse, mais on croit que son père était sculpteur et sa mère sage-femme. Socrate n'a laissé aucun écrit, la majorité de ce que nous savons sur lui provient des œuvres de ses disciples, en particulier Platon.

Contrairement à de nombreux philosophes de son époque, Socrate ne se concentrerait pas sur l'étude de la nature ou de l'univers, mais sur les questions morales et éthiques. Socrate croyait que la connaissance et la sagesse étaient la clé pour mener une vie vertueuse. Il était célèbre pour sa méthode d'enseignement : au lieu de fournir des réponses directes à ses interlocuteurs, il posait des questions pour les amener à réfléchir et à tirer leurs propres conclusions.

Socrate a eu de nombreux disciples et partisans, mais aussi des ennemis. Ses idées et enseignements remettaient en question les réalités de son époque, c'est pourquoi il a été condamné à mort pour blasphème et pour avoir corrompu la jeunesse d'Athènes. Ses accusateurs pensaient qu'il introduisait de nouveaux



dieux et détournait les jeunes de la démocratie. Il a été forcé de boire une coupe de ciguë, un breuvage empoisonné qui l'a conduit à la mort en 399 avant J.-C. Malgré ces accusations injustes, la vie et les enseignements de Socrate ont influencé de nombreux philosophes et penseurs ultérieurs. Sa vision de l'éthique et l'importance de la connaissance et de la sagesse restent pertinentes aujourd'hui.

# Qu'est-ce que la méthode socratique ?

La méthode socratique est un processus de dialogue et de raisonnement qui repose sur la confrontation d'idées par des questions et des réponses. Plutôt que de parvenir rapidement à une conclusion, l'objectif est d'approfondir l'analyse d'un sujet à travers l'échange de différentes perspectives. Cette méthode favorise l'écoute active, la réflexion critique et le respect des opinions des autres. Grâce à ce processus, les participants remettent en question leurs propres idées et celles des autres, ce qui permet de construire des consensus et de trouver des solutions qui intègrent la diversité des opinions.

# Comment pouvons-nous appliquer la méthode socratique à la résolution des conflits ?

Before beginning the discussion, it is important to prepare to listen without prejudice. Often, we disagree with the opinions of others. However, how can we be so sure that person is wrong? Have I ever taken the time to analyze their arguments? Are my emotions or my reasoning telling me that they are mistaken? The first step is to question our own assumptions and open ourselves to dialogue. The Socratic method is not about winning or losing an argument but about enriching mutual understanding. During the activity, everyone must respect the following rules:





Avec le soutien de l'enseignant, de l'animateur ou du facilitateur, nous suivons les étapes suivantes :

a.

### Question initiale:

Une affirmation sur un sujet à analyser est présentée. Par exemple, « Pour atteindre la paix, un camp doit céder aux intérêts de l'autre. »

**Opinions :** À tour de rôle, chaque participant exprime brièvement son opinion sur l'affirmation et la note dans un carnet, une agenda, un téléphone portable ou un autre support disponible.

b.

c.

### Validation et réfutation :

Nous examinons maintenant les forces et les faiblesses des affirmations, toujours dans le plus grand respect.

**Réélaboration :** Avec les forces des affirmations, nous essayons de construire une nouvelle affirmation sur laquelle tout le monde est d'accord.

d.

Si aucun consensus n'est atteint, nous répétons les étapes **b) Opinions, c) Validation et réfutation, et d) Réélaboration.**

## Réflexion finale

Il est possible que nous devions répéter les étapes plusieurs fois, voire au cours d'autres sessions, car certains sujets sont très difficiles à traiter. Cependant, le dialogue nous permettra de comprendre pourquoi ils sont si difficiles, tout en reconnaissant la valeur des opinions des autres et les faiblesses des nôtres. Nous terminons en répondant à ces questions : Comment vous êtes-vous senti pendant le processus de discussion ? Comment décririez-vous le processus visant à parvenir à un consensus ? Vous a-t-il semblé utile ?

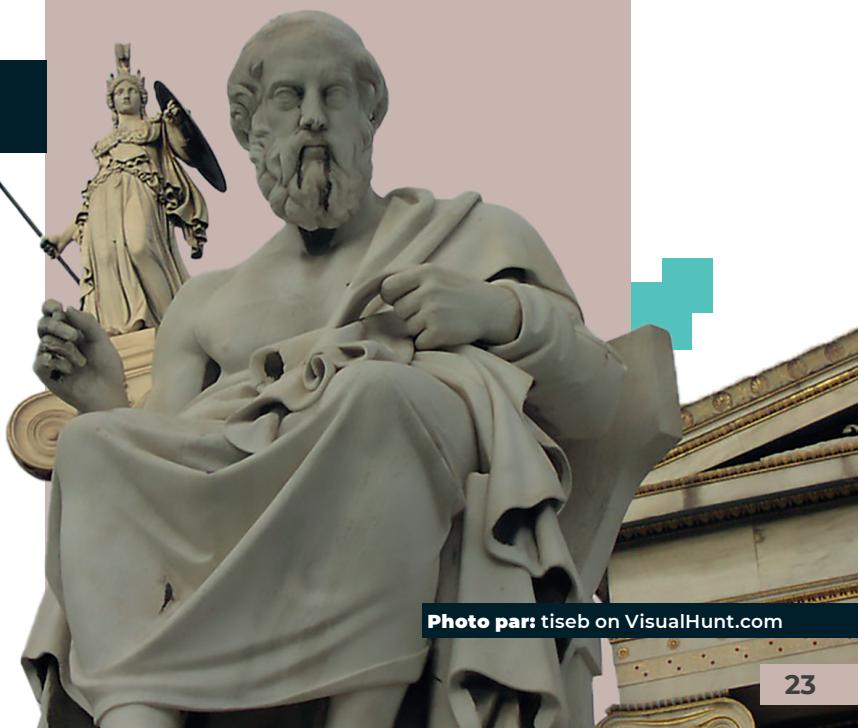


Photo par: tiseb on VisualHunt.com

