****

Le journal réflexif est l’outil le plus efficace pour la pratique réflexive et le développement professionnel, mais il est beaucoup plus efficace lorsqu’il est « accompagné ».

**COMMENT ACCOMPAGNER LA PERSONNE**

**QUI FAIT SON JOURNAL RÉFLEXIF?**

Globalement, l’accompagnateur indique à la personne la logique du passage d’une question à l’autre et du processus qui transforme l’action, à l’aide du schéma ci-dessous. L’essentiel est que la pratique réflexive porte sur l’action, mais c’est pour, au final, transformer cette action.

Puis, elle lui rappelle le sens de chaque étape, non pas en faisant un exposé, mais en posant à la personne chaque question après lui avoir rappelé le sens de chacune d’elles.

**Question 1 :** *(Je décris une situation, un évènement qui est arrivé dans l’exercice de ma profession aujourd’hui)* Le journal réflexif s’amorce par le rappel en mémoire d’une expérience vécue, une action professionnelle. L’accompagnateur demande à la personne de lui raconter cette expérience et cette action.

**Question 2 :** *(Je décris une action positive que j’ai réalisée à l’intérieur de cet évènement)* L’accompagnateur demande à la personne ce qu’elle a fait de positif dans la situation. Le fait de poser cette question positive aide la personne à demeurer engagée.

Par la suite, l’accompagnateur invite la personne à entrer dans une démarche de réflexivité sur l’expérience (l’action), à prendre du recul par rapport à l’action.

**Question 3 : *(****Qu’est-ce que je me disais intérieurement lorsque je réalisais cette action?)* L’action est à la fois extérieure (comportements observables) et intérieure (pensées). C’est facile de décrire l’extériorité de l’action. L’accompagnateur demande à la personne ce qu’elle se dit intérieurement. Il peut lui poser la question : Qu’est ce que tu te dis dans ta tête lorsque tu fais cette action? Ainsi, il aide la personne à exprimer le sens de ses actions. L’accompagnateur aide la personne à extérioriser ou à expliciter la « réflexion-dans-l’action », le dialogue intérieur lié à la réalisation de l’action.

**Question 4 :** *(Quelles idées ou théories m’ont amené à agir de cette façon?)* L’accompagnateur aide la personne à prendre conscience de ses principes, de ses idées ou pensées, qui l’ont amenée à agir comme elle a agi, les théories (sans donner les références) qui l’ont guidée dans les actions dont elle a parlé dans les questions précédentes. L’accompagnateur peut demander simplement : « Dans les formations que tu as reçues, quels apprentissages te sont revenus pour guider ton action? »

**Question 5 :** *(Quelles ressources vais-je consulter pour améliorer mes actions professionnelles?)* L’accompagnateur est « avec » la personne pour chercher avec elle des ressources. Les deux ensemble ont recours aux apprentissages et à la documentation que la personne a accumulés à l’occasion des diverses formations auxquelles elle a participé, par exemple en consultant son portfolio. C’est le moment d’avoir recours, entre autres, à de nouveaux savoirs, à des résultats de la recherche, à des fondements théoriques pour confronter ses idées et ses théories à d’autres savoirs, non pas dans une perspective d’évaluation du passé mais dans une perspective d’amélioration de l’avenir.

**Question 6 :** *(Qu’est-ce qui m’étonne, qu’est-ce que j’apprends en écrivant ces lignes?)*L’accompagnateur aide la personne à discerner ce qu’elle a appris de nouveau en écrivant son journal. Il lui demande ce qu’elle a appris qu’elle ne savait pas déjà. Il lui demande ce qui l’étonne et ce qui a le plus d’importance pour elle.

**Question 7 :** *(À quelles compétences cette réflexion d’aujourd’hui est reliée?)* L’accompagnateur consulte avec elle le référentiel de compétences et identifie celles qui ont été développées par cette réflexion. Il peut aussi regarder avec elle sa progression en consultant les bilans de compétences antérieurs.

**Question 8 :** *(Qu’est-ce que je ferai la prochaine fois que je me retrouverai dans une situation semblable : objectifs, moyens, stratégies, déroulement, etc.?)* L’accompagnateur rappelle à la personne que cette dernière question est la plus importante parce que c’est celle qui mène à l’amélioration des pratiques. L’accompagnateur invite à préciser les détails de sa planification pour le futur, afin de ne pas en rester aux bonnes intentions. L’accompagnateur laisse la personne prendre ses décisions. C’est ici que se développe l’autonomie de la personne. L’accompagnateur ne répond pas à sa place, ne lui donne pas ses idées, ne lui donne pas de conseils; il l’aide à prendre en main son développement professionnel.

# La pratique réflexive à l’intérieur du cycle d’apprentissage expérientiel de Kolb



Expérience

**Réflexion sur l’action :**

Prise de recul par rapport à l’action. Prise de conscience et description de la dimension extérieure de l’action (comportements).

Q8

Q1

**Réflexion sur l’action** :

Rappel en mémoire d’une expérience vécue. Cette expérience constitue le point de départ de la pratique réflexive.

**Réflexion pour l’action :**

Prise de décision et planification d’une action future, transformée, améliorée.

Q2

**Journal réflexif**

Expérimentation

**Réflexion sur la réflexion**

**dans l’action :**

Prise de recul par rapport à l’action. Prise de conscience et description de la dimension intérieure de l’action (pensées, dialogue intérieur).

Explicitation



Q5

Q7

Explication

**Réflexion sur l’action :**

Prise de conscience de l’apprentissage réalisé dans la réflexion sur l’action, enraciné dans l’expérience.

Q4

 **Réflexion sur l’action :**

Prise de conscience de la logique ou de la rationalité de son action.

**Réflexion sur l’action :**

Consultation de ressources pour la confrontation

de ses idées ou théories avec d’autres savoirs pour modéliser l’action et apprendre de l’expérience.

Q3

Q6

**Réflexion pour l’action :**

Lier la réflexion au processus de développement de ses compétences professionnelles.

Explication

Liens avec les savoirs