**MARDI 22 JUILLET RETOUR SUR Exercices 1 Versions 2**

**- RAPPEL DE CE QU’EST CE RETOUR**

|  |
| --- |
| **RETOUR SUR L’EXERCICE**  **Relire les consignes**  **Relire les indicateurs de réussite**  **DIRE QUE MES COMMENTAIRES NE SERONT QUE DE DEUX**  **ORDRES :**  **- SOULIGNER CE QUI A ÉTÉ RÉUSSI**  **- FAIRE DES SUGGESTIONS POSITIVES POUR ARRIVER À UNE**  **RÉUSSITE COMPLÈTE DE L’EXERCICE, DANS LA VERSION**  **FINALE.**  **- (JE NE FERAI JAMAIS DE COMMENTAIRE NÉGATIF)**  **~~Demander si qqun veut que je montre son exercice à l’écran~~**  **~~Sinon, je lis des exercices sans nommer la personne.~~** |

**L’idée de faire une liste de questions est excellente (je vais y revenir) :**

**(Remarque préalable : la formation sur le questionnement ou l’art de formuler des questions est dans le Tronc commun)**

**Remarque générale : Dans cette activité d’accompagnement du journal réflexif, l’accompagnateur n’est pas un formateur.**

Remarque : Il faut laisser tel quel les 8 points du journal. L’opposé de ça, c’est changer les formulations. Changer les consignes. L’opposé c’est aussi d’ajouter des consignes ou des questions dans le journal.

Pour 2 raisons :

1) Il y a 100 ans de recherche derrière ces formulations.

2) La personne a déjà rédigé son journal.

Il ne s’agit pas de faire refaire le journal. Il s’agit d’aider la personne à le compléter, si besoin est (seulement si besoin est.). Et il s’agit d’aider la personne à corriger les erreurs d’interprétation des consignes (non pas en lui signalant ses erreurs mais en la guidant positivement). Et il s’agit d’aller plus loin, de progresser, en invitant la personne à développer l’une ou l’autre de ses réponses (si on a le temps).

Il y a déjà une amélioration que vous pouvez faire rapidement :

* retirer toutes les questions qui sont de l’ordre de l’évaluation, ou de la critique, ou du jugement de la valeur de l’action (l’évaluation est dans la formation et non dans la pratique réflexive)
* retirer toutes les questions qui ne sont pas de l’ordre de l’action. Par exemple, « comment vous êtes-vous senti? » ou « Quelles ont été vos réactions affectives intérieures, vos sentiments, vos émotions? » ou « Qu’est-ce qui vous fait peur? Qu’est-ce qui vous frustre? Qu’est-ce que vous aimez ou n’aimez pas? ». Ces questions sont pertinentes dans l’échange avec un conjoint, ou dans une conversation discrète avec un ami (un collègue-ami), ou dans le bureau d’un psychologue. Le journal réflexif porte exclusivement sur la pratique professionnelle, sur les actions professionnelles.
* Retirer toutes les questions qui sont des conseils déguisés en question, ou des enseignements déguisés en question, ou des évaluations déguisées en question. Ces fonctions sont assumées par les formateurs.

Je reviens à l’action de faire une liste de question :

* C’est une excellente idée.
* Cette liste est une liste « éventuelle » ou « au besoin ». **Lorsque la personne a « bien » fait son journal, on la félicite, on souligne les réussites détaillées, et on ne pose aucune question.**
* « Ouvrir » les questions fermées. I.E. passer d’une question qui se répond par une réponse fermée (comme Est-ce…?) à une question ouverte qui se répond par un développement. Exemple : Passer de « Est-ce que cette situation est arrivée en classe? » à « À quel endroit cette situation est arrivée? »

À moins que vous posiez la question fermée pour votre propre besoin et non pour accompagner la personne. Par exemple, **Est-ce que la situation que vous venez de décrire est une situation professionnelle que vous avez vécue ?**

* Transformer les questions « Pourquoi ? ». Par exemple, **passer de** « Pourquoi pensez-vous que l’action que vous venez de décrire est une action positive? **» à** « Voulez-vous préciser ce qu’il y a de positif dans l’action que vous avez décrite? »
* Transformer les questions qui font appel à l’opinion en question qui font appel à un récit. Par exemple, **passer de** « Que pensez-vous de… ? » ou « Comment trouvez-vous votre intervention… ? » ou « Pensez-vous que… ? » **à** « Voulez-vous me raconter davantage ce qui vous a aidé à bien réagir dans la situation ? ». Par exemple encore, passer de « Qu’est-ce qui te semble positif dans cette action? » à « En quoi cette action est positive? »
* Transformer les questions qui peuvent être répondu négativement, par des questions dont la réponse ne peut pas être négative. Par exemple, passer de « Pouvez-vous…? » (la personne peut répondre qu’elle ne peux pas, donc elle vit un échec) à « Voulez-vous…? ». Un autre exemple, passer de « Savez-vous…? » à « Qu’est-ce que vous avez déjà appris sur ce point? »

IL Y A UNE PERSONNE ICI QUI A FAIT UNE LISTE D’ERREURS ANTICIPÉES.

ET CETTE LISTE EST VRAIMENT GÉNIALE

C’est une excellente idée.

Mais la formation sur le traitement des erreurs se trouve dans le Tronc commun.

Je fais quand même ici quelques remarques.

* Avec chaque erreur anticipée, il faut prévoir une intervention positive pour que l’apprenant corrige cette erreur, si l’a faite.
* On utilise cette liste d’erreurs anticipées seulement lorsqu’on voit l’erreur. Et, lorsqu’on la voit, on ne la souligne pas, on ne l’analyse pas, on guide l’apprenant pour qu’il la corrige et la fasse disparaître.
* Il ne faut jamais enseigner les erreurs prévisibles. (On peut identifier des défis, mais ce n’est pas la même chose.)

UNE PERSONNE A MIS DANS SON EXERCICE CE QU’ELLE DIRAIT À L’APPRENANT EN FIN DE RENCONTRE :

Merci pour ton engagement dans ce processus de réflexion professionnelle. En acceptant de revisiter tes actions, de nommer tes pensées, de chercher des ressources et de te projeter vers l’avenir, tu fais un pas important vers le développement d’une posture réflexive durable et authentique.

Chaque effort que tu fais pour mieux comprendre ta pratique te rend plus autonome, plus conscient et plus capable d’agir avec intention. La réflexion, même exigeante, est une forme de courage : celle de se regarder en face pour mieux grandir.

Continue à tenir ton journal avec sincérité et persévérance. C’est dans cette fidélité à toi-même et à ton évolution que se construisent les vraies compétences professionnelles.

**“Ce n’est pas l’expérience qui fait grandir, c’est la réflexion sur l’expérience.”**

Tu es en chemin. Continue. Et n’oublie pas : **tu n’es jamais seul dans ce parcours.**

**Un autre participant a mis comme conclusion à l’échange avec l’apprenant :**

J’invite la personne à réviser son journal à partir de l’échange qu’on a eu.