

Transformons les stages l'espace d'un instant!

Johanna Bisson *Inf. M. Ed.*
 Chargée de cours au ISEP / Chercheuse F1 /
 Conseillère pédagogique FP / Péd. Consultante VT
 Membre étudiante postulant CRFPF
<http://superoptimisme.org/du-projet-le-nous/>

Pourquoi suis-je devant vous?

- Passionnée de l'apprentissage et de l'amélioration continue
- Visionnaire: mise à l'essai de plusieurs méthodes durant 17 ans, parfois des « hits », parfois... 🤔
- Plusieurs de mes collègues, ou étudiants au BEP, ont aussi osé de belles folies 😊

Enseignante ayant fait une maîtrise (réflexion des stagiaires / stage en SASI), début du doctorat en éducation / apprentissage en FP.

Les travaux ont été partagés il y a 2 ans lors de la 4^e JPNFP.

Je ne détiens malheureusement pas toutes les connaissances, j'ai appris avec les gens qui m'entourent et j'ai toujours cherché à m'améliorer, aider les apprenants et mes collègues.

2 sujets clés des stages aujourd'hui

1. Savoir être
2. Compétences et jugement

1. Comment faire développer des comportements professionnels?

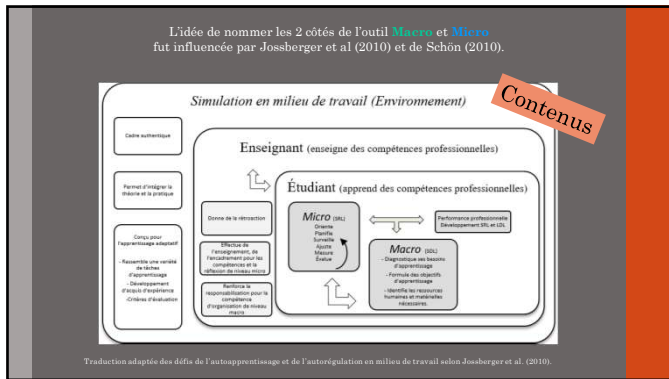
- Vous connaissez Henri Boudreault¹?
- J'ai envie de vous partager quelques unes de ses idées, que vous trouverez sur YouTube lors de sa présentation qu'il a fait lors de la 4^e JPNFP. Sa présentation portait sur l'enseignement du savoir être!
- On ne peut évaluer ce que l'on ne voit pas, comment objectiver le savoir-être?
- L'équipe doit arrimer ses méthodes pour agir
- Modèle

1. Boudreault, H. (2016). 4e JPNFP - Atelier 203 : L'évaluation des attitudes, un défi pour les enseignants. Document téléchargeable à l'adresse <<https://www.youtube.com/watch?v=3X0S8X3RQp>>.

2. Il faut aussi trouver le moyen pour soutenir la réflexion de nos élèves en stage, celle-ci permet de développer leur jugement et d'augmenter leurs compétences.

Ma recherche le démontre et aborde aussi les 4 facteurs que nous verrons dans cet atelier.

Références utiles: Roegiers (2010), Schön (2010) et Jossberger et al. (2010).



Les résultats de ma recherche ...
Votre accompagnement est la clé!

La réussite en 5 temps

- Cinq temps d'arrêt pour réfléchir en stage avant, pendant ou après l'action (de la journée ou d'un soin).
- Les résultats montrent que l'outil et le document accompagnateur sont efficaces. Il en ressort que l'outil:
 - Favorise le développement de la **réflexion**:
 - que celle-ci requiert l'**accompagnement** de l'enseignant;
 - que **l'écriture de la réflexion**, surtout au début de l'utilisation, permettrait peut-être une meilleure appropriation de la démarche;
 - que le **manque de temps** en contexte de stage en milieu hospitalier demeure un problème important qui limite la réalisation de la réflexion.

La confirmation de l'utilité de l'outil et de son document accompagnateur furent montrées, cependant **l'importance de l'encadrement** semble toujours à valider ou à travailler afin de s'assurer de l'utilisation optimale de l'outil.

Entrons dans le vif du sujet.

Les stages!

Exposer des méthodes efficaces d'encadrement et réfléchir collectivement pour enrichir les expériences de stage.

En concordance avec les besoins émergents de la clientèle en FP, favorisons la réussite tout en gardant en tête le bien-être de l'enseignant dans des contextes variés d'enseignement et d'apprentissage !

Pourquoi cette chanson était aussi populaire?



• <https://www.youtube.com/watch?v=cmSbXsFE3i8>

Que pouvons-nous observer?

La chanson

1. Bien préparée
2. Acte complexe dans l'ensemble (mouvements à décomposer pour les répéter)
3. Musique entraînante
4. Rythme de l'action

Lien avec le sujet de l'atelier?

Le stage

1. Le stage
2. Tâches à effectuer
3. Effet d'entraînement (observation d'un ou de modèles)
4. Le rythme (adapté?, en progression?)

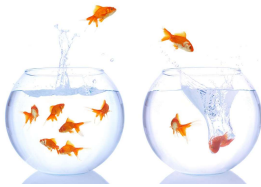
Travail d'équipe, chacun est important!

But de l'atelier

- Nous allons nous questionner sur ce qu'il faut faire pour améliorer nos stages.
- Exposer des méthodes via nos réflexions, nous utiliserons l'intelligence collective.

- Les stages créent une frénésie chez certaines personnes et en angoissent d'autres, tant chez les enseignants que chez les élèves.

Parfois on aimerait changer de milieu!



<http://www.nayaidreams.fr/poisson-rouge-qui-saute-du-bocal-47115/>

Individuellement ou en équipe

1. Choisissez un défi que vous vivez en stage, un changement que vous aimeriez effectuer et que vous n'arrivez pas à implanter
2. Expliquez le changement souhaité et pourquoi vous n'y arrivez pas

5 minutes

Atelier de travail et plénière sur les limites ou défis (5 minutes)



Idées de défis

- Le milieu de stage n'est pas ouvert
- Les collègues ne sont pas prêts (difficultés avec les changements, *manque de temps pour discuter*)
- L'enseignant manque de ressources pédagogiques ou de soutien
- Les élèves ne collaborent pas ou on trop de difficultés
- L'ATE est un défi ou on ne sait comment organiser le tout
- Les milieux sont différents ou saturés
- Les milieux n'ont pas les ressources pour instaurer une collaboration efficace
- Absences de l'élève
- Les milieux utilisent les élèves

Réfléchir collectivement car l'intelligence collective peut être un levier important afin de dépasser les défis imposés par 4 facteurs:

- ❖ Le contexte et l'environnement (milieu, personnel, matériel, clients, patients);
- ❖ Les contenus, les modalités (évaluation et programme), les pratiques de formation (vision des stages, accompagnement);
- ❖ L'enseignant et ses collègues (méthodes parfois non arrimées);
- ❖ L'élève ou les élèves (difficultés, compétences, besoins).

Vous me direz certainement:

- Il faut souvent s'adapter aux réalités et contraintes du contexte professionnel.
- La formation doit développer le jugement et les comportements professionnels.
- C'est un milieu difficile, on le sait on le vit et on l'entend ou le voit dans les médias!

Croyez-vous que nous pourrions voir autrement les limites ou défis actuels?



**Il faut saisir les opportunités et être réaliste.
Comment agir devant les défis?**

Considérons les 4 facteurs clés

•Comment dépasser les limites?

Connaissez-vous Eric Uyttebrouckof?
Université Libre de Bruxelles, Brussels (ULB)

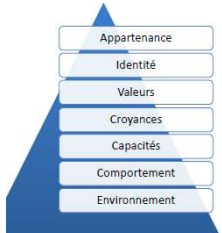
Eric Uyttebrouck (2018)

Neuf clés pour dépasser les blocages

1. La « résistance au changement » n'existe pas
2. La vision systémique
3. Le principe d'homéostasie
4. Le principe d'impermanence
5. Le principe d'intention positive
6. La clarification des objectifs
7. Les niveaux logiques de Dilts
8. Les croyances limitantes et facilitantes
9. Le métamodèle



• Modèle de Dilts (diapo 10, Eric Uyttebrouck (2018))



Usage 1 du modèle : identifier le niveau logique où ça « bloque »

- « Vive l'élitisme, que les meilleurs gagnent »
- « Faire participer les étudiants va prendre trop de temps »
- « Je me sens incompetent pour tenter les TRC »
- « Je n'ai jamais pensé aux TRC »
- « Mon local ne se prête pas aux interactions »

• Métamodèle (diapo 23 et 25, Eric Uyttebrouck (2018))

Omissions

- Omissions simples (« je suis contre »)
- Adjectifs absents (« on me dit que... »)
- Termes vagues (« les étudiants disent... »)

Généralisations

- Quantificateurs universels: Toujours, jamais
- Opérateurs modaux: Il faut, on doit...

Distorsions

- Cause et effet
- Lecture de pensée (« je sais ce qu'ils pensent »)
- Présuppositions (« Puisqu'ils ne sont pas motivés... »)

CP :- Et pourquoi pas un travail de groupe ?
 Ens. :- **Les collègues** me disent que **ça** ne marche pas.
 CP :- Qui vous a dit que ça ne marchait pas ?
 Ens. :- M. X. **Il a essayé** l'année passée et les résultats ont **du coup** été **catastrophiques**.
 D'ailleurs **les étudiants** n'aimaient pas **ça**.
 CP :- Qu'est-ce qu'ils n'aimaient pas exactement ?

Réfractaire aux changements?

- Eric Uyttebroeck dirait certainement:
 - Trouvez des outils vous permettant de dépasser ces situations!

Parfait alors ...

- J'ai créé un outil et un document pour les stages qui soutient le stagiaire en SASI.
- Pourquoi pas en faire autant pour les enseignants? Un outil?
 - Alors j'ai créé une recette pour relever les défis en 6 temps!
 - Afin de mieux délimiter les éléments qui ont une influence sur les défis et mieux cerner sur quel élément intervenir.

Nouveau projet ou défi pour vous?

Débutez et n'oubliez pas de fixer un ou des objectifs SMARTER!

George T Doran est la référence pour l'acronyme SMART.

Relever les défis en 6 temps

1. Croyances (limite ou levier)
2. Vision (équipes, entreprises, élèves)
3. Métamodèle et résistance (art de poser les questions)
4. Limites acceptables (homéostasie versus impermanence)
5. Objectifs (SMARTER)
6. Interventions (Dilts)

Adaptation des Neuf clés pour dépasser les blocages de Eric Uytendaele (2018)

S	• Simple et spécifique
M	• Mesurable
A	• Ambitieux et accessible
R	• Réaliste
T	• Temporel (délimité dans le temps)
E	• Évaluable
R	• Révisable

George T Doran est la référence pour l'acronyme SMART.

Souvenez-vous que la réponse n'est pas séparée du problème, si nous comprenons bien un problème, nous trouverons certainement une réponse!

Jiddu Krishnamurti!

Voici quelques réflexions pour nos discussions, en lien avec les 4 facteurs abordés en début d'atelier.

- ❖ Le contexte et l'environnement:
 - Discuter avec les responsables
 - Partager notre vision: montrer le fondement de cette vision (programme d'études en main au besoin)
- ❖ Les contenus, les modalités:
 - Revisiter les modalités d'évaluation en stage (avons-nous une vision commune?; Prenons-nous en notes la démonstration de la compétence?; Présentons-nous des documents aux entreprises?)
 - Les pratiques de formation (vision des stages, de l'accompagnement)
- ❖ L'enseignant et ses collègues (méthodes parfois non arrimées, comment être plus à l'unisson sur les éléments et critères clés?)
- ❖ L'élève ou les élèves (difficultés, compétences, besoins)

Ne pas oublier l'organisation

- Avant stage
- Pendant stage
- Après stage

Penser MACRO / MICRO

Matériel ou outil pour accompagner les acteurs (enseignants, élèves, employeurs, accompagnateurs)
Moment de partage (élèves, employeur, équipe enseignante)
Posture de l'enseignant (pédagogue)
Facteurs (4) à explorer pour définir les besoins et relever les défis

Discuter / Dialoguer

- Équipe enseignante
- Employés / entreprises
- Élèves (rétroaction, questionnement)

Noter

- Journal de bord de vos actions, de vos "bons coups" (seul ou en équipe), fichiers partagés, garder des traces pour ne pas recommencer à chaque fois
- Partage des informations, des questionnements

Reprenons les limites



- Quel est le défi ou l'opportunité que vous voulez travailler?
- Quelle nouveauté voulez-vous?
- Comment partager votre vision?
- Quelles actions poserez-vous?

Osons!

Individuellement ou en équipe

**Retour à la limite choisie, comment
pourrez-vous créer un ou des
changements?**

Sur une feuille ou sur la page:

1. Décrivez le cas en quelques lignes
2. Listez les causes probables du problème
3. Nommer 1 objectif et 2 interventions pour atteindre cet objectif

**Atelier de travail et plénière sur
les défis et solutions**



Sur une feuille ou sur la page:

- 1. Décrivez le cas en quelques lignes
- 2. Listez les causes probables du problème
- 3. Nommer 1 objectif et 2 interventions pour l'atteindre

Retour sur les défis et les solutions

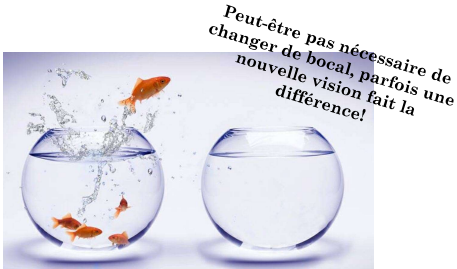
Ayez de grands rêves pour VOUS!

Des idées, des éléments clés

• Penser en pédagogue pour les stages
(tout un défi, souvent imposé par le milieu)

*Innovater, explorer une nouvelle approche,
sortez des sentiers battus!*

Pour dépasser les limites ou relever les défis, il faut questionner les situations!



<http://voirautrementmagazine.e-monsite.com/album-photos/vacances/>

Intégration personnelle / tour de table

- Suite à notre atelier 203, identifiez 2 éléments clés pour votre pratique personnelle

Merci pour votre participation, vos idées qui enrichiront les expériences de stage à venir.

Bonne fin de journée!

Vous pourrez m'écrire si vous voulez en savoir plus sur ma maîtrise
Johanna.bisson@usherbrooke.ca

Ou encore voir la Revue Travail et Apprentissage (publiée en Europe)



Bibliographie

- Bisson, J. (2015). *Conception d'un outil pour favoriser la réflexion dans l'action du stagiaire en Santé, assistance et soins infirmiers (SASI)*. Essai de maîtrise en enseignement, Université de Sherbrooke, Sherbrooke.
- Doran, G. T. (1981). « There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives », *Management Review*, vol. 70, no 11, p. 35-36
- Jossberger, H., Brand-Gruwel, S., Henny Boshuizen & Margje van de Wiel (2010). *The challenge of self-directed and self-regulated learning in vocational education: a theoretical analysis and synthesis of requirements*, *Journal of Vocational Education & Training*, 62:4, 415-440
- Krishnamurti, J. (1983). *Les années de l'Éveil (The Years of Awakening)*, par Mary Lutyens, Discus Books réimpression.
- Roegiers, X. (2010). *Des curricula pour la formation professionnelle initiale*. Bruxelles : Groupe De Boeck.
- Schön, D. A. (2010). *Design as a reflective practice*. Collection, Parsons Paris School of art and design, 2010. Art + Design & Psychology, pp.21-25. Document téléchargeable à l'adresse <<http://www.parisparis.com/pages/detail/624/Collection-2inria-00604634>>.
- Uytendaele, E. (2018). *Quand l'enseignant ne « veut » pas changer: le conseil pédagogique et la résistance individuelle au changement*. Document inédit: SAPES 2018, Sherbrooke, juin 2018. ULB - DSEA / PRAC-TICE, Bruxelles.
