

Table des matières

Résumé et Piste d'Action pour le MTV (Modèle Générique + TPARC)	3
▢ Modèle Didactique : Le Cycle Réflexif TPARC	3
1. Cadrage de la situation	3
2. Prise de conscience et analyse	3
3. Remodulation et transfert	4
4. Bilan et projection	4
▢ Checklist d'analyse de pratique	4
▢ Phase 1 : Description & comparaison	4
▢ Phase 2 : Interprétation & prise de conscience	4
▢ Phase 3 : Analyse outillée & théorisation	4
▢ Phase 4 : Transfert & amélioration continue	5
▢ Phase 5 : Rigueur narrative & authenticité	5
▢ Résumé du processus en 4 étapes clés	5
▢ Résumé du MTV - Modèle générique (à compléter avec TPARC)	5
▢ Piste d'action (modèle réutilisable)	6
Exemple d'application avec un autre contexte	7
▢ Checklist pour chaque MTV	7
▢ Prochaine étape	7

Résumé et Piste d'Action pour le MTV (Modèle Générique + TPARC)

Ce modèle combine :

- - Le **cadre MTV** (démonstration des 3 compétences, réflexivité, transfert, justification théorique)
- - Le **cycle réflexif TPARC** (Temps - Prise de conscience - Action - Résultat - Continuité)
- - La **Checklist d'analyse de pratique** pour une réflexion structurée, rigoureuse et transférable.

□ Modèle Didactique : Le Cycle Réflexif TPARC

1. Cadrage de la situation

Lors d'une session avec... / Quand / Qui / Quoi...

(Décrire le contexte factuel et les acteurs)

Cette situation m'a questionné...

(Événement déclencheur, tension, erreur, surprise ou échec relatif)

Mobiliser de la théorie : C'EST QUOI ?

décrire en 2-3 mot la théorie car je m'adresse à des pairs qui connaissent ou qui savent aller chercher. le plus important c'est d'expliquer pourquoi je l'ai choisit, quel est l'élément que je garde pour ma pratique dans cette théorie.

- - quel élément de cette théorie spécifique pourquoi, est-ce suffisant ?
- - expliciter le lien avec cette élément de cette théorie et la situation
- - amener toujours le contexte le lien avec la situation
- - ouvrir le cadre sur 2 autres théories qui pourrait être envisagé
- - analyse de l'impact, comment cela se concrétise dans mes actes.
- - **s'approprier concrètement le concept, c'est quoi qui me touche dans cette théorie**
- - la théorie soutien elle n'est pas la base, mais soutien mon choix
- - je me sers d'une théorie pour analyser ma pratique

2. Prise de conscience et analyse

Cette prise de conscience a enclenché...

(Passage de l'intuition à l'analyse, du descriptif à l'interprétatif)

Je me suis lancé dans la recherche et en ai sorti 2-3 théories/concepts

(Ex. : biais cognitifs, présupposés, cadres théoriques didactiques)

Pourquoi ce choix ? Quels risques associés ? Quels effets inattendus ?

(Expliciter les raisons, anticiper les écueils)

3. Remodulation et transfert

Ce choix s'appuie sur...

(Concept(s) retenu(s), avantages/inconvénients des outils, limites identifiées)

Depuis, j'ai observé...

(Indicateurs observables de l'adaptation, effets sur moi/les autres/l'ambiance)

4. Bilan et projection

Je continue à...

(Pistes d'amélioration, changements maintenus, vigilance future)

Et je vais changer...

(Ajustements pour la prochaine fois, transfert dans d'autres contextes)

1 - choisir une compétence qu'est-ce quelle incarne dans mon rôle et une situation qui l'illustre

2- choisir un éclairage théorique

3- Produire une fiche de réflexion

4- Expliquer le concept choisi avec mes mots

☐ Checklist d'analyse de pratique

☐ Phase 1 : Description & comparaison

- - Qu'avais-je prévu ? (objectifs, scénario, outils)
- - Qu'est-ce qui s'est vraiment passé ? (écarts, surprises, réactions)
- - Quels ont été les indicateurs observables que je m'adaptais ? (gestes, mots, ajustements en direct)

☐ Phase 2 : Interprétation & prise de conscience

- - Pourquoi ai-je appliqué cette façon de faire ? (habitude, théorie, intuition)
- - Qu'est-ce qui n'a pas marché ? Qu'ai-je changé en cours de route ?
- - Quelles hésitations ou vulnérabilités sont apparues ?
- - Quels biais cognitifs ou présupposés étaient en jeu ?
- - Quels risques ou effets inattendus cette approche comportait-elle ?

☐ Phase 3 : Analyse outillée & théorisation

- - Pour chaque outil/méthode utilisé : avantages, inconvénients, limites
- - Lien avec 2-3 concepts théoriques (ex. : biais de confirmation, zone proximale de développement...)
- - Passer du descriptif à l'interprétatif

- - Passer de l'intuition à une analyse fondée sur des indices observables
- - Adopter la vision aigle (vue d'ensemble) et la vision chouette (vue de détail)

□ Phase 4 : Transfert & amélioration continue

- - **Transfert temporel** :
- Situation passée → Prise de conscience → Changement → Résultat → Réflexion future
- - **Auto-évaluation** : qu'est-ce que je garde ? Qu'est-ce que je change ? Pourquoi ?
- - **Pistes d'amélioration concrètes** pour la prochaine fois
- - **Explicitation claire de la compétence travaillée**
- - **Analyse des effets** : sur moi / sur les autres / sur l'ambiance
- - **Sortie du concept** : amener des exemples d'autres biais, faire des analogies ("c'est comme...")

□ Phase 5 : Rigueur narrative & authenticité

- - Rédaction avec authenticité, sans généralités vagues
- - Réflexion initiale et réaction/ajustement bien distingués
- - Équilibre entre récit vécu et conceptualisation
- - Ouverture sur la continuité : "Je continue à...", "Je vais maintenant..."

□ Résumé du processus en 4 étapes clés

1. **Décrire** (fait vs prévu - écarts)
2. **Interpréter** (pourquoi - biais - effets - vulnérabilités)
3. **Théoriser** (concepts - outils - visions aigle/chouette)
4. **Transférer** (changement → résultat → prochaines actions)

Concept central :

Le transfert, c'est viser l'excellence par l'analyse des écarts, la modulation consciente et l'amélioration continue, en transférant dans le temps (avant/après) et dans l'espace (vers d'autres situations).

Modèle utilisable pour l'écriture réflexive, le débriefing solo ou accompagné, la préparation de retour d'expérience formatif.

□ Résumé du MTV - Modèle générique (à compléter avec TPARC)

1. Contexte de la situation

*Situation professionnelle décrite (ex. : animation d'un atelier sur la gestion du stress pour des

cadres en transition, ou formation à la communication non violente pour des enseignants).*

2. Compétence 1 : Analyse réflexive et métacognitive (vision micro → macro)

- - **Ce que je fais** : J'observe, je décrypte, je reformule les interactions en utilisant les 5 positions du sage (observateur, acteur, spectateur, narrateur, sage).
- - **Ce que font les apprenants** : Ils verbalisent leurs émotions, identifient leurs schémas, modifient leurs comportements.
- - **Effets observés** : Augmentation de la conscience de soi, diminution des réactions impulsives.
- - **Signes des participants** : Posture corporelle détendue, questions pertinentes, partage d'expériences personnelles.
- - **Lien avec la théorie** : Modèle de la cybernétique (feedback, boucle de régulation), théorie de l'apprentissage expérientiel de Kolb.
- - **Pourquoi je fais ça** : Pour créer un espace d'auto-observation et de transformation, en alignant l'action avec la conscience.
- - **Réflexion après coup** : J'aurais pu introduire plus tôt un moment de pause silencieuse pour favoriser l'intériorisation.

3. Compétence 2 : Démonstration des compétences pédagogiques (au-delà du contexte)

- - **Méthode utilisée** : Je choisis une approche active (jeu de rôle, cas concret, travail en sous-groupes) car elle permet une appropriation concrète.
- - **Pourquoi cette méthode** : Elle correspond au profil des apprenants (adultes, expérimentés, besoin de lien avec leur réalité).
- - **Si autre contexte** : Pour des jeunes en formation initiale, j'utiliserais plus de jeux sérieux et de feedback immédiat, car leur attention est plus volatile et leur besoin de validation plus fort.
- - **Justification théorique** : Théorie de l'andragogie de Knowles (apprenant autonome, besoin de pertinence, motivation intrinsèque).
- - **Réflexion après coup** : J'aurais pu mieux structurer les consignes pour éviter les ambiguïtés.

4. Compétence 3 : Transfert et évolution de la posture professionnelle

- - **Transfert possible** : Cette compétence s'applique à tout contexte de formation (santé, éducation, entreprise) car elle repose sur l'écoute active et l'adaptation.
- - **Évolution de ma posture** : Je suis passé(e) d'une posture d'expert à celle de facilitateur, en intégrant la co-construction du savoir.
- - **Alternative didactique** : J'aurais pu utiliser une méthode plus directive (ex. : conférence interactive) si le temps était limité ou si les apprenants étaient en situation de stress élevé.
- - **Auto-évaluation** : Ma force : l'écoute. Ma piste de développement : mieux gérer les silences et les moments de blocage.
- - **Réflexion après coup** : J'ai appris à lâcher prise sur le contrôle du déroulé pour laisser émerger les apprentissages authentiques.

□ Piste d'action (modèle réutilisable)

Pour chaque compétence, identifier :

1. **La situation** (contexte, public, objectif)
2. **La méthode choisie et pourquoi**
3. **Les effets observés** (signes, feedback, résultats)
4. **Le lien avec la théorie** (modèle, auteur, concept)
5. **L'alternative possible** (si contexte différent)
6. **La réflexion post-situation** (ce qui a fonctionné, ce qui aurait pu être amélioré)
7. **Le transfert** (comment cette compétence s'applique ailleurs)

Exemple d'application avec un autre contexte

Situation : Formation à la gestion de conflits pour des infirmières en milieu hospitalier.

- Compétence 1 :

J'utilise les 5 positions du sage pour analyser les dynamiques de groupe → j'observe les tensions non dites.

- Compétence 2 :

Je choisis un jeu de rôle car les infirmières ont besoin de s'entraîner à des situations réelles → si c'était des managers, j'aurais utilisé des études de cas.

- Compétence 3 :

Je développe ma posture de facilitateur → je transfère cette compétence à des formations en entreprise sur la communication interculturelle.

☐ Checklist pour chaque MTV

- - ☐ J'ai explicité le cœur de ma pratique (micro → macro)
- - ☐ J'ai montré ce qui est visible ET démontré ce qui est invisible (intentions, émotions, impacts)
- - ☐ J'ai lié chaque action à une théorie ou un modèle
- - ☐ J'ai justifié mes choix pédagogiques (pourquoi, comment, avec qui)
- - ☐ J'ai proposé une alternative didactique pour un autre public/contexte
- - ☐ J'ai réfléchi à l'évolution de ma posture
- - ☐ J'ai pensé au transfert de la compétence
- - ☐ J'ai inclus une auto-évaluation et une piste de développement
- - ☐ J'ai utilisé la cybernétique pour expliquer mes choix (feedback, boucle, régulation)

☐ Prochaine étape

Appliquez ce modèle à **3 situations différentes** (ex. : formation en entreprise, atelier en milieu scolaire, accompagnement individuel) en utilisant le **cycle TPARC** pour chaque situation, et la **checklist** pour approfondir votre analyse.

□ *Ce modèle vous permet de structurer vos réflexions, de démontrer vos compétences de manière systématique, et de vous préparer à devenir expert en andragogie — capable de créer, adapter et animer des formations dans tous les domaines.*

From:

<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:c3_qualite&rev=1764583105

Last update: **2025/12/01 10:58**

