

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
 - Analyser sa pratique COMMENT je fais 3
 - 2. Prise de conscience et analyse 5
 - 3. Remodulation et transfert 5
 - 4. Bilan et projection 5
- ▢ **Checklist d’analyse de pratique 5**
 - ▢ Phase 1 : Description & comparaison 5
 - ▢ Phase 2 : Interprétation & prise de conscience 5
 - ▢ Phase 3 : Analyse outillée & théorisation 6
 - ▢ Phase 4 : Transfert & amélioration continue 6
 - ▢ Phase 5 : Rigueur narrative & authenticité 6
- ▢ **Résumé du processus en 4 étapes clés 6**
- ▢ **Résumé du MTV - Modèle générique (à compléter avec TPARC) 7**
- ▢ **Piste d’action (modèle réutilisable) 8**
 - Exemple d’application avec un autre contexte 8
- ▢ **Checklist pour chaque MTV 8**
- ▢ **Prochaine étape 9**

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

Analyser sa pratique COMMENT je fais

- - qu'est-ce que j'avais prévue
- - qu'est-ce qui s'est passé
- - qu'est-ce que ça dit pour la suite
- - quel on été les indicateurs observable de m'adapter à la situation
- - pourquoi j'ai appliqué cette façon, qu'est-ce qui n'a pas marché, qu'est-ce que j'ai changé, quel a été l'évolution, que pourrais-je faire la prochaine fois ?

- - quelles hésitations ou vulnérabilité ont émergé ?
- - j'ai fait cela pourquoi ce choix, quels risques associés, quels effet inattendu, quel biais cognitif impliqué.
- - pour chaque outil didactique lister avantage et inconvénient, quel limite
- - passer du descriptif à l'interprétatif
- - passer de l'intuition à une analyse fondées sur des indices observables
- - vision proche et de loin : vision de l'aigle voir gipaette et de la chouette

Le transfert c'est comment je vise l'excellence : soit que sait-il pas bien passé → réflexion sur ce que je peux améliorer → quel a été le changement → est-ce que j'améliore encore → résultat. c'est transférer l'espace temps avant et après.

COMMENT J'AI **TRANSFERER** prise conscience, développé :

\$la situation du passé sur la ligne du temps → ma prise de conscience → la remodulation, le changement = transfert → le résultat → la réflexion pour l'avenir, ce que je vais changé

Travailler explicitement à partir des erreurs, tensions, nuance raté. identifier un moment de faille pour enclencher une réflexion. qu'est-ce que je peux faire pour améliorer.

Le prévue → le résultat → l'auto-évaluation → qu'est-ce que je garde et qu'est-ce que je change et pourquoi → piste d'amélioration

Voir exemple sur la presentation :

I4 : Libérer sa pratiques des préjugés : très lié au BIAIS au PRESUPPOSITION

Commencer avec :

LORS D'UNE SESSION AVEC .. OU QUAND QUOI QUI ...

CETTE SITUATION M'A QUESTIONNER ...

CETTE PRISE DE CONSCIENCE A ENCLENCHE ...

JE ME SUIS LANCER DANS LA RECHERCHE ET EN AI SORTIE 3 THEORIES

CE CHOIX S'APPUIE SUR

DEPUIS, ...

J'AI OBSERVER

Finir avec :

JE CONTINUE A

- Explicitation clair de la compétence - lien avec 2 - 3 concepts - analyse approfondie des effets (sur moi, sur les autres, sur l'ambiance) - amener la sortie du concept en amener des exemples d'autres bias, c'est comme ... - authenticité - réflexion initiale - réaction et ajustement

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=1764587202

Last update: **2025/12/01 12:06**

