|  |
| --- |
| GUIDE**POUR ANIMERUNE SÉQUENCERÉFLEXIVE****Outil liÉ À la fiche mÉthodologique n°6« ANIMER LESSÉQUENCESRÉFLEXIVES »** |

**Outil destiné à : accompagnateur AFEST, apprenant**

1. **LES CONDITIONS**
* Une séquence réflexive doit être anticipée et planifiée.
* Elle se déroule dans un lieu propice au dialogue et à la réflexion et en dehors du temps de « production ».
* Elle peut se faire soit à chaud (directement après une mise en situation), soit à froid (un moment après la mise en situation, par exemple le lendemain), voire les deux. Il est possible également de mener une séquence réflexive avant la mise en situation, pour questionner l’apprenant sur la façon dont il pense s’y prendre pour réaliser la tâche.
* Les séquences réflexives se répètent autant de fois que nécessaire.
1. **LES ÉLEMENTS À RASSEMBLER**
* Les traces de l’activité de l’apprenant : photos, vidéos, enregistrements pris pendant la mise en situation, prise de note, production réalisée, etc.
* Des références pour aider l’apprenant à évaluer le résultat obtenu au regard du résultat souhaité : fiches techniques, référentiel d’activité, norme, support de formation, etc.

**LA POSTURE PÉDAGOGIQUE DE L’ACCOMPAGNATEUR AFEST**

**L’ÉCOUTE ACTIVE**

* Il pratique l’écoute active et se montre disponible.
* Il s’assure d’avoir bien compris ce que l’apprenant désirait communiquer et l’encourage
à verbaliser et à être force de proposition.

**LE QUESTIONNEMENT**

* Il est questionnant, pose des questions ouvertes et naïves pour relancer ou pour encourager
à approfondir la réflexion.
* Il ne donne pas les réponses aux situations rencontrées par l’apprenant, mais à la solution
par un raisonnement personnel. Il le complète uniquement si cela est nécessaire.

**LA REFORMULATION**

* Il aide l’apprenant à préciser ses propos et à les développer.
* L’accompagnateur agit comme un écho, un miroir (« Si je comprends bien, tu … »,
« En fait, tu veux dire que… », « Donc, en résumé tu penses que… »,
« En fait, cela revient à dire que… », etc.).

**LA BIENVEILLANCE**

* Il doit permettre à l’apprenant de s’exprimer le plus honnêtement et clairement
sur ce qu’il a réalisé dans le cadre de son apprentissage en situation de travail.
* Il a une posture d’ouverture et de non-jugement. Il ne réalise pas une évaluation.
* Il met en débat l’analyse de l’apprenant avec bienveillance, en donnant son point de vue
ou en faisant des apports complémentaires (connaissances, techniques …).
* Il encourage, soutient la nouvelle démarche, en toute sécurité.

**LA PÉDAGOGIE DU DROIT A L’ESSAI-ERREUR**

* Il fait en sorte que l’essai-erreur soit possible en aménageant les situations de travail.
* Il explique à l’apprenant que l’erreur fait partie intégrante de l’apprentissage
(le cerveau apprend grâce à l’erreur). Longtemps considérée comme négative,
elle est valorisée et rendue possible.
* Il encourage l’apprenant à tâtonner, à essayer, en allant à son rythme,
et ce tout au long de la formation.

**EXEMPLES DE METHODES**

**RECONNAITRE**

L’apprenant énonce les attentes, les objectifs

• Identifiez-vous des tâches pour lesquelles
vous avez « bien fait » ? Si oui, lesquelles ?

• Quelles facilités avez-vous rencontrées ?

• Identifiez-vous des tâches pour lesquelles
vous avez eu des difficultés ?
Si oui, lesquelles ?

• Qu’est-ce qui vous fait dire que vous avez
eu des difficultés ?

**ÉVALUER**

Il compare ce qu’il a réalisé
à ce qui était attendu

**APPLIQUER**

Il tire des leçons
de l’expérience analysée

• Pour surmonter cette difficulté,
qu’avez-vous fait en premier ?

• Quelles solutions avez-vous identifiées ?
Quelles solutions avez-vous mises en œuvre ?

• Comment avez-vous fait ? Est-ce que cela a fonctionné ?

• Si la situation se présente à nouveau,
comment feriez-vous pour ne pas rencontrer
ces mêmes difficultés ?
Comment vous y prendriez-vous ?

• Que pourriez-vous essayer de différent ?

• Qu’est-ce qui vous permettrait de dire que vous avez réussi ?

• Pouvez-vous me décrire les principales tâches
que vous avez réalisées, étape par étape ?
Par quoi avez-vous commencé ?

• Quels document / support / matériel avez-vous utilisé ?

• Qu'est ce qui a bien fonctionné ?

• A quoi avez-vous fait attention ?

• Quelles initiatives avez-vous prises ?

• Quelles méthodes avez-vous appliquées ?
Pourquoi vous y êtes-vous pris de cette manière ?

• Comment saviez-vous qu’il fallait procéder ainsi ?

**CRÉER**

Il établit une nouvelle démarche
pour atteindre l’objectif.

**COMPRENDRE**

Il décrit et questionne l’expérience vécu

• Qu’avez-vous retiré de cette expérience ?

• Qu’avez-vous retenu d’essentiel sur votre activité grâce à l’AFEST ?

• Avez-vous identifié des nouvelles méthodes,
outils, pratiques, « trucs », astuces, postures, comportements (ou des variantes), etc.
que vous pensez réutiliser ultérieurement ?

• Quel regard différent portez-vous sur votre activité ?

• Comment expliquez-vous
la situation de travail ?

• Quels étaient les objectifs
de la formation ?

**––––**

**LA MÉTHODE « FAST » POUR ANIMER UNE SÉQUENCE RÉFLEXIVE**

**Faits :** Comment l’apprenant a-t-il procédé ?

**Analyse** : Qu’est-ce qui a bien et moins bien fonctionné ?

**Si c’était à refaire** : Comment l’apprenant fonctionnerait-il si cette mise en situation devait se reproduire ?

**Transfert** : Comment peut-on utiliser cette compétence dans un autre environnement ?
Que retenir de façon générale ?

|  |
| --- |
| **COMPTE-RENDU DE SÉQUENCE RÉFLEXIVE**  |

|  |
| --- |
| • Apprenant : • Accompagnateur AFEST :  |

|  |
| --- |
| **IntitulÉ de lA SÉQUENCE RÉFLEXIVE :** **Date ET DURÉE :**  |

**SITUATION(S) DE TRAVAIL CONCERNÉE(S)**

|  |
| --- |
|  |

**OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES VISÉS**

|  |
| --- |
|  |

**QUELLES SONT LES PRINCIPALES INFORMATIONS COLLECTÉES
PENDANT CETTE SÉQUENCE RÉFLEXIVE ?**

|  |
| --- |
|  |

**COMMENTAIRES DE L’APPRENANT**

|  |
| --- |
|  |

**COMMENTAIRES DE L’ACCOMPAGNATEUR AFEST**

|  |
| --- |
|  |

**Signature de l’accompagnateur AFEST Signature de l’apprenant**