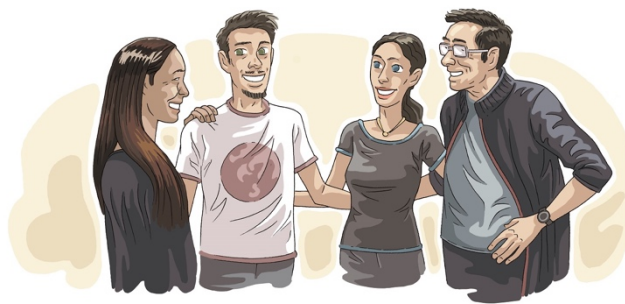


ForPEPS

Fo**r**mation au P**r**ogramme d'E**m**otions P**o**sitives pour la S**ch**izophrénie



Ce cahier appartient à :

Conception : Alexandra Nguyen, Jérôme Favrod & Laurent Frobert

Illustrations : Sébastien Perroud, PET - octobre 2018

Préambule

Vous êtes engagé(e) dans le programme PEPS en tant qu'animateur du groupe d'éducation thérapeutique.

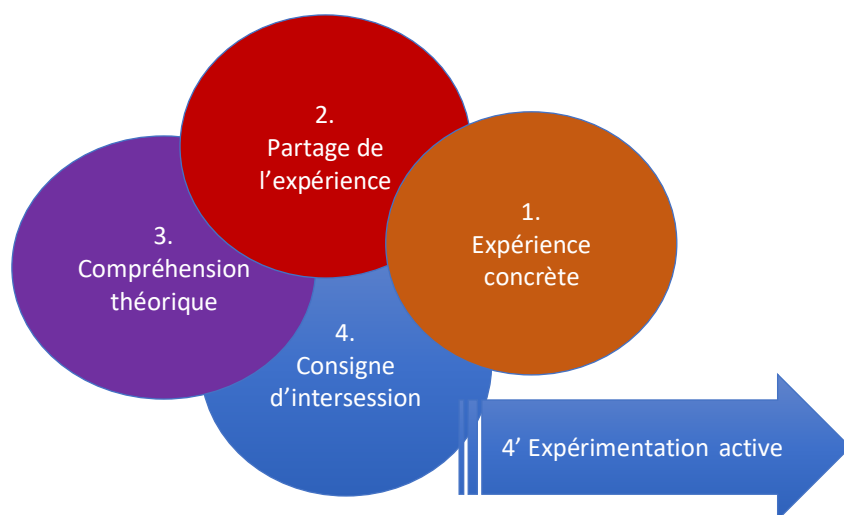
En tant que professionnel(le) de la santé ou du social, vous êtes compétent(e) dans l'accompagnement des personnes ayant un trouble psychique. A ce titre, votre expertise dans la relation d'aide sera utile et précieuse pour animer ce programme adressé aux personnes souffrant de schizophrénie.

La force de PEPS réside dans le choix d'un modèle pédagogique, à la base de la conception du dispositif et issu du paradigme de l'apprentissage expérientiel de David Kolb (1984)¹. Le postulat propose de concevoir le savoir comme la transformation d'une expérience. Le modèle propose de concevoir les séquences d'apprentissage selon un cycle qui alterne l'action et la réflexion. Selon l'auteur, les apprentissages complexes visent le développement d'une capacité à mobiliser, en situation, des habiletés pour faire face aux problèmes, aux ambiguïtés, aux changements, aux incertitudes. Le processus d'apprentissage permet ainsi la prise de conscience et la compréhension de ses propres comportements et leur modification.

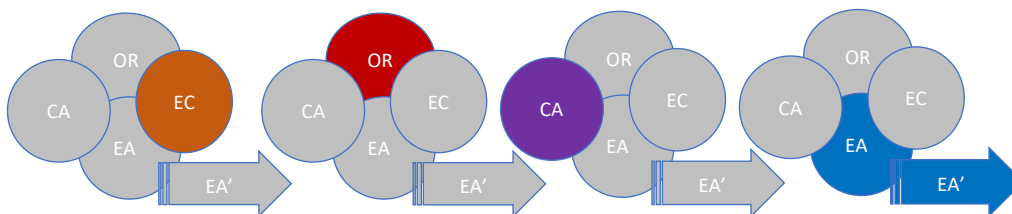
Le modèle propose d'organiser les séquences en intégrant quatre modes d'apprentissage :

- **L'expérience concrète (EC)**, durant laquelle l'apprenant réalise une tâche concrète.
- **L'observation réfléchie (OR)**, durant laquelle l'apprenant réfléchit son expérience, son vécu ; il communique à propos de la réalisation de la tâche.
- **La conceptualisation abstraite (CA)**, durant laquelle l'apprenant interprète les événements ; des liens théoriques sont faits ou apportés par des tiers.
- **L'expérimentation active (EA)**, durant laquelle l'apprenant anticipe une nouvelle expérimentation de la tâche, à la lumière des savoirs acquis dans la phase précédente ; puis il la réalise.

¹ Kolb, D. A. (1984). Learning styles inventory. *Boston: McBer & Co.*



Vous pourrez observer sur les diapositives de chaque séance, un logo indiquant la phase dans laquelle se situe l'exercice.



Le contenu du programme et les habiletés à développer sont organisés dans les supports audio-images qui vous seront mis à disposition, vous proposant ainsi d'expérimenter une posture professionnelle, centrée non pas sur la transmission d'un savoir, mais sur la co-construction de connaissances avec le groupe de participants.

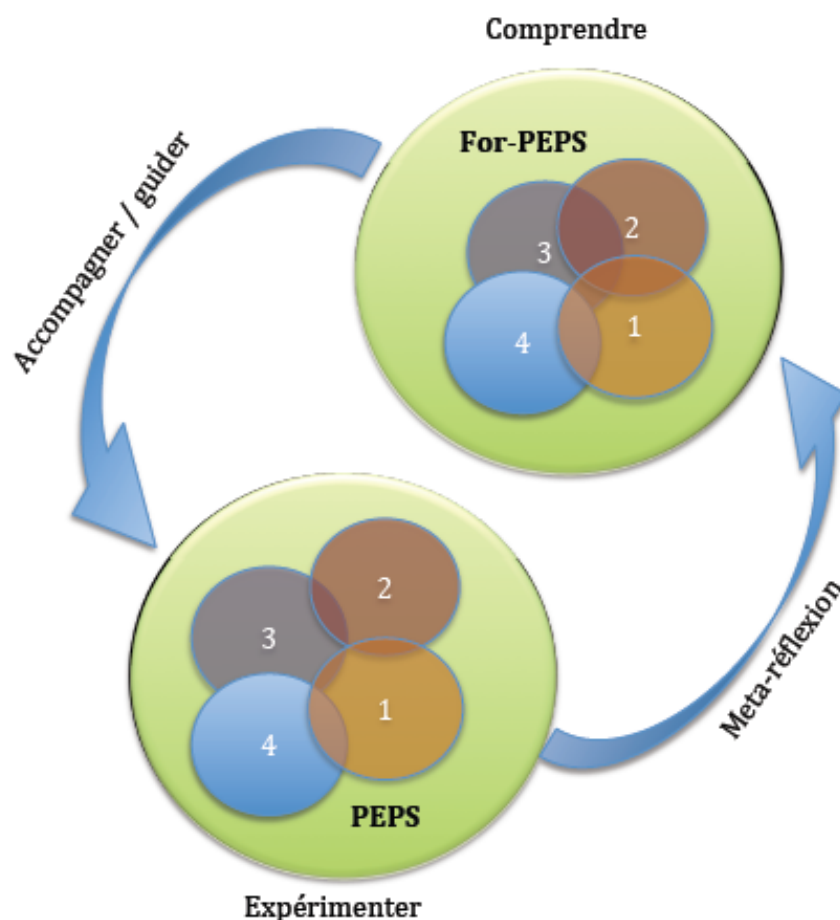
Ainsi, vous expérimenterez les apprentissages et les exercices avec les participants ; chaque membre du groupe dans une posture d'auto-détermination sur ses apprentissages.

De nouvelles compétences à développer

L'équipe PEPS vous propose de développer une compréhension des manières dont l'être humain apprend et transforme ses expériences en savoirs et savoir-faire.

Afin d'accompagner au mieux les processus d'apprentissages des participants au programme, il est intéressant que les animateurs comprennent leur propre mode d'apprentissage. Le courant de l'apprentissage expérientiel suggère non seulement de prendre connaissance de ses stratégies dominantes et de les perfectionner mais également, si possible, d'en développer d'autres moins utilisés spontanément.

Durant la durée du programme, vous serez donc amené(e) à vivre le programme PEPS et à expérimenter les habiletés liées aux émotions positives avec les autres participants. Cependant, votre activité aura une double focale car vous serez également invité(e) à conduire une activité métacognitive sur les processus d'apprentissages en cours (pour vous-même et pour les participants).

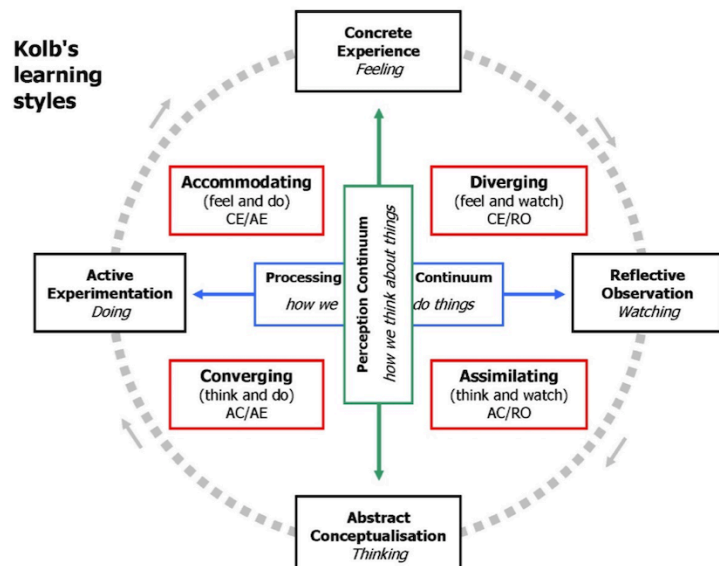


Le dispositif de formation

	Stratégies d'apprentissage et style personnel	Posture de partenariat
Étape 1 Avant la première séance PEPS	Repérage du profil personnel (ISA12, p. 6, 7 et 8).	Repérage de la posture de partenariat (schéma, p. 9).
Étape 2 Expérimentation et animation du programme (séances 1 et 2) (p.10)	Méta-réflexion quant au mode d'apprentissage dominant personnel.	Auto-observation du rapport de pouvoir avec les participants (axe vertical).
Étape 3 Expérimentation et animation du programme (séances 3 et 4) (p.11)	Méta-réflexion quant au mode d'apprentissage dominant d'un participant.	Auto-observation du positionnement personnel avec les participants, des partages d'expériences personnelles (axe horizontal).
Étape 4 Expérimentation et animation du programme (séances 5 et 6) (p.12)	Encouragement des modes de fonctionnement de chaque participant, en valorisant l'une de ses stratégies d'apprentissage observées.	Auto-observation des rapports d'expertise avec les participants ; quelle place est donnée aux savoirs d'expérience des participants (axe vertical).
Étape 5 Expérimentation et animation du programme (séances 7 et 8) (p.13)	Méta-réflexion quant aux modes d'apprentissage mineurs personnels et développement de l'un d'eux.	Auto-observation du positionnement personnel avec les participants, de la chaleur relationnel et de l'empowerment des personnes (axe horizontal).
Étape 6 Expérimentation et animation du programme (séances 1 et 2)	Deuxième repérage du profil personnel d'apprentissage et observation de l'évolution du profil. (p.8)	Deuxième repérage de la posture de partenariat avec les participants (schéma, p. 9)

Les stratégies d'apprentissage selon David. Kolb (1984)

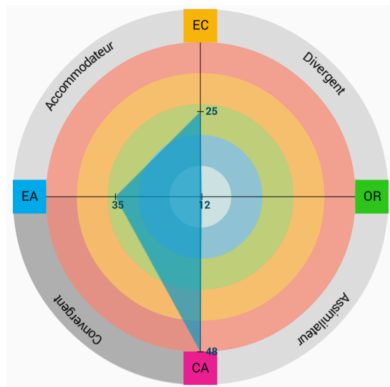
Expérience concrète	Conceptualisation abstraite
La personne qui utilise cette stratégie apprend grâce à l'expérience. Elle éprouve, ressent et émet des jugements sur ce qu'elle vit. Elle est réceptive aux événements dans lesquels elle est impliquée, tirant de son expérience des apprentissages. Les situations vécues représentent des occasions particulières, des exemples spécifiques, pour assimiler de nouvelles connaissances. L'implication concrète et les échanges avec des pairs constituent des conditions favorables aux apprentissages pour la personne ayant recours à cette stratégie.	La personne ayant recours à cette stratégie apprend de manière analytique et conceptuelle. Elle évalue rationnellement selon un processus cognitif logique. Les apprentissages sont facilités lorsqu'ils se fondent sur des connaissances théoriques et des analyses systématiques des savoirs disponibles. Les approches structurées, d'information, de transmission de connaissances ainsi que les démarches abstraites pour l'acquisition de nouveaux savoirs permettent à cette personne d'apprendre



© concept david kolb, adaptation and design alan chapman 2005-06, based on Kolb's learning styles, 1994
Not to be sold or published. More free online training resources are at www.businessballs.com. Sole risk with user.

Observation réfléchie	Expérimentation active
La personne ayant recours à cette stratégie apprend en observant et en portant un jugement sur l'objet, le sujet ou la situation d'apprentissage. Plus ou moins en retrait, elle porte son regard sur l'environnement et prend une posture d'observateur. La lecture ou les analyses de pratique offrent des conditions préférentielles à la personne qui utilise cette stratégie	La personne ayant recours à cette stratégie apprend en faisant. Elle expérimente, teste, organise des situations qui lui permettent de mettre en œuvre des notions à assimiler. Sa posture est active et volontaire. Les situations qui engagent la personne dans un projet, une activité collective ou la réalisation d'une mission permettent à la personne d'élaborer de nouveaux apprentissages.

Le style personnel d'apprentissage selon David Kolb (1984)

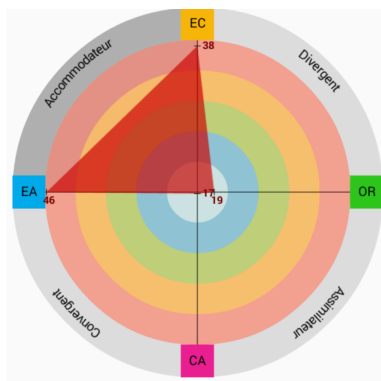
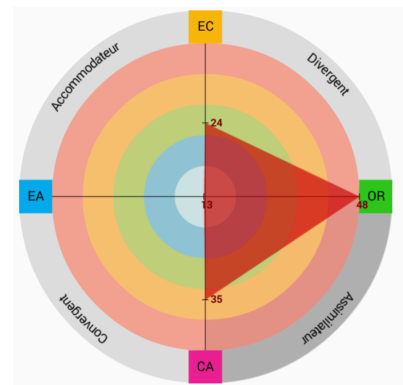


Convergent

Le « convergent » combine la conceptualisation abstraite (CA) et l'expérimentation active (EA). Il pense et fait (vice-versa). Il est capable de mettre en pratique des idées et des théories ou de conceptualiser des situations concrètes. Très pratique et peu émotif, il apprécie la résolution de problèmes et la prise de décision

Assimilateur

L'« assimilateur » combine la conceptualisation abstraite (CA) et l'observation réfléchie (OR). Il pense et observe (vice-versa). Il théorise à partir de ses observations et de son analyse. Il apprécie la réflexion sur des sujets, des objets d'apprentissage ou sur des lectures.

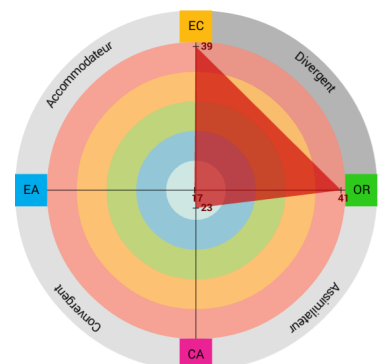


Accomodeateur

L'« accomodeateur » combine l'expérience concrète (EC) et l'expérimentation active (EA). Il ressent et agit. Il est capable de mettre en application volontaire ce qu'il a éprouvé préalablement. Il s'adapte à de nouvelles expériences et procède volontiers par essais-erreurs. Il ne craint pas les risques.

Divergent

Le « divergent » combine l'expérience concrète (EC) et l'observation réfléchie (OR). Il ressent et observe. Il est à l'aise dans les activités d'expérience réflexive et de compréhension par l'auto-référence. Ses points forts sont l'imagination et l'innovation.



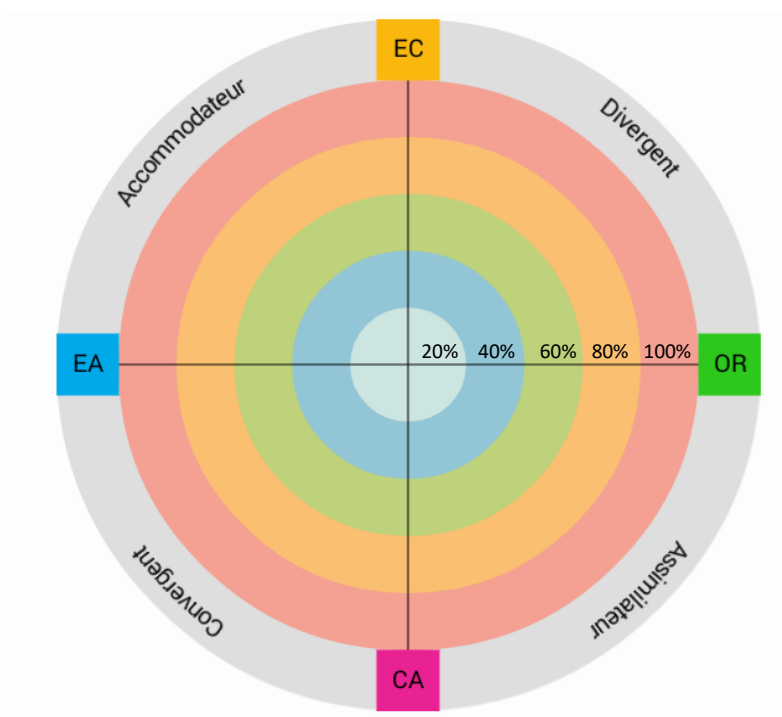
Stratégies d'apprentissage et style personnel

Consignes :

Étape 1 : Avant de débiter le programme PEPS, répondez au questionnaire de l'inventaire de Kolb (1984) et reportez vs résultats ci-dessous.

Date :

EC : OR CA : EA :



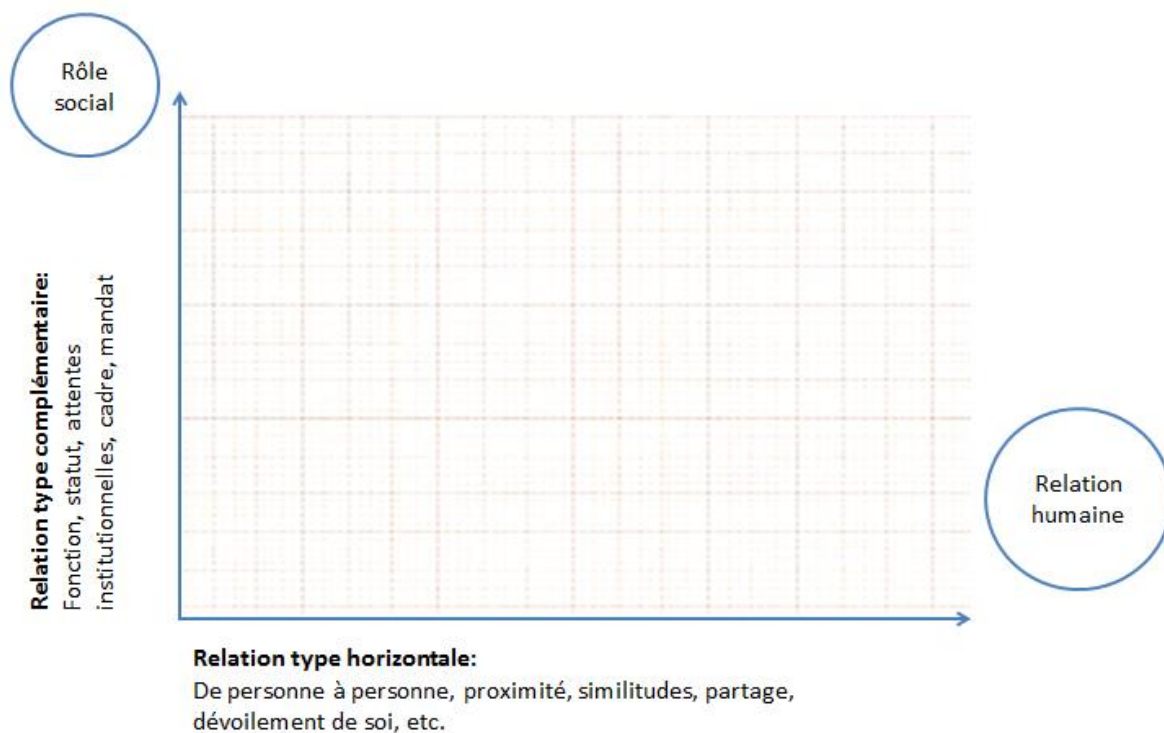
Étape 6 : A la fin du programme PEPS, répondez une deuxième au questionnaire de l'inventaire de Kolb (1984) et reportez vs résultats ci-dessus.

EC : OR CA : EA :

Partenariat et posture de partenariat

Consignes :

Étape 1 : Placez sur chaque axe un point représentant l'importance que vous accordez à cet aspect de la posture d'accompagnement dans votre relation aux patients/usagers. Reliez-les deux points en suivant le quadrillage. Intitulez ce point dans le graphique « A ».



Étape 6 : Placez sur chaque axe un point représentant l'importance que vous accordez à cet aspect de la posture d'accompagnement dans votre relation aux participants du programme PEPS. Reliez-les deux points en suivant le quadrillage. Intitulez ce point dans le graphique « B ».

Étape 2
Méta-réflexion quant au mode d'apprentissage dominant personnel
&

Prise de notes personnelles :

1. Quels sont les exercices qui sont les plus faciles à effectuer ? Quelles sont les plus difficiles à conduire ? Quelles séquences pédagogiques sont les plus faciles à animer ? Pourquoi ? Quand suis-je en difficulté dans mes apprentissages ?
2. Quels aspects de mon rôle professionnel (axe vertical du schéma de partenariat) sont le plus sollicités dans les séances ? Quels sont ceux que je mobilise volontiers ?

**Méta-réflexion quant au mode d'apprentissage dominant d'un participant
&
auto-observation du positionnement personnel avec les participants, des
partages d'expériences personnelles (Partenariat).**

1. En observant les participants, dans quelles séquences participent-ils le plus/ le mieux ? Dans quelles séquences prennent-ils la parole spontanément ? Quels exercices pratiquent-ils volontiers en dehors des séances ?

11

Étape 4

Encouragement des modes de fonctionnement de chaque participant, en valorisant l'une de ses stratégies d'apprentissage observées.

M/MmeStratégies d'apprentissage observées: EC/OR/CA/ES
Renforcement positif de la stratégie :

M/MmeStratégies d'apprentissage observées: EC/OR/CA/ES
Renforcement positif de la stratégie :

M/MmeStratégies d'apprentissage observées: EC/OR/CA/ES
Renforcement positif de la stratégie :

Auto-observation des rapports d'expertise avec les participants ; quelle place est donnée aux savoirs d'expérience des participants (axe vertical).

Prise de notes personnelles :

Etape 5

Métra-réflexion quant aux modes d'apprentissage mineurs personnels et développement de l'un d'eux.

&

Empowerment

Prise de notes personnelles :

1. J'ai choisi de développer (soulignez) EC / OR / CA / EA.
Comment m'y suis-je pris ?
2. Comment m'y suis-je pris pour soutenir l'empowerment des personnes, leur
actorialité ?

Étape 6

Bilan

Reprenez un exemplaire de l'inventaire de Kolb et re-testez-vous. Reportez vos scores sur la page 8 de ce cahier et observez s'il y a des changements dans votre profil.

La littérature dans le domaine des apprentissages expérientiels suggère d'élargir son éventail de stratégies d'apprentissage afin d'augmenter son répertoire d'outils d'apprentissage et d'améliorer ses capacités à apprendre.

Si votre profil a changé depuis le premier test, cela signifie que vous assouplissez votre style d'apprentissage.

L'étude pilote forPEPS a montré que les habiletés d'accompagnement des apprentissages des patients est lié au profil personnel d'apprentissage de l'animateur. Il semble que plus un animateur est conscient de son propre fonctionnement cognitif dans l'apprentissage, plus il est capable de comprendre le fonctionnement d'une autre personne. De même, plus une personne a conscience des stratégies d'apprentissage qu'il mobilise, plus il est capable de les repérer chez une autre personne.

Le style d'apprentissage d'une personne décrit son fonctionnement dans une situation durant laquelle il mobilise des stratégies pour faire d'une expérience un savoir nouveau. Il combine spontanément généralement plusieurs stratégies.

Prise de notes personnelles : Quels sont les exercices qui sont les plus faciles à conduire et accompagner ? Quels sont les plus difficiles ? Quelles séquences pédagogiques sont les plus faciles à animer ? Pourquoi ? ...

Étape 6

Bilan - suite

Après avoir complété le schéma en page 9, comparez les changements dans votre posture d'accompagnement.

Prise de notes personnelles :

Comment votre posture a-t-elle changé sur chacun des deux axes ? Qu'est-ce que cela dit de votre posture professionnelle ? Comment percevez-vous votre propre manière d'habiter votre rôle professionnel ? Échangez vos réflexions avec vos collègues.