

FORMATION
ACTIONS DPC
DIGITAL LEARNING
CONSEIL

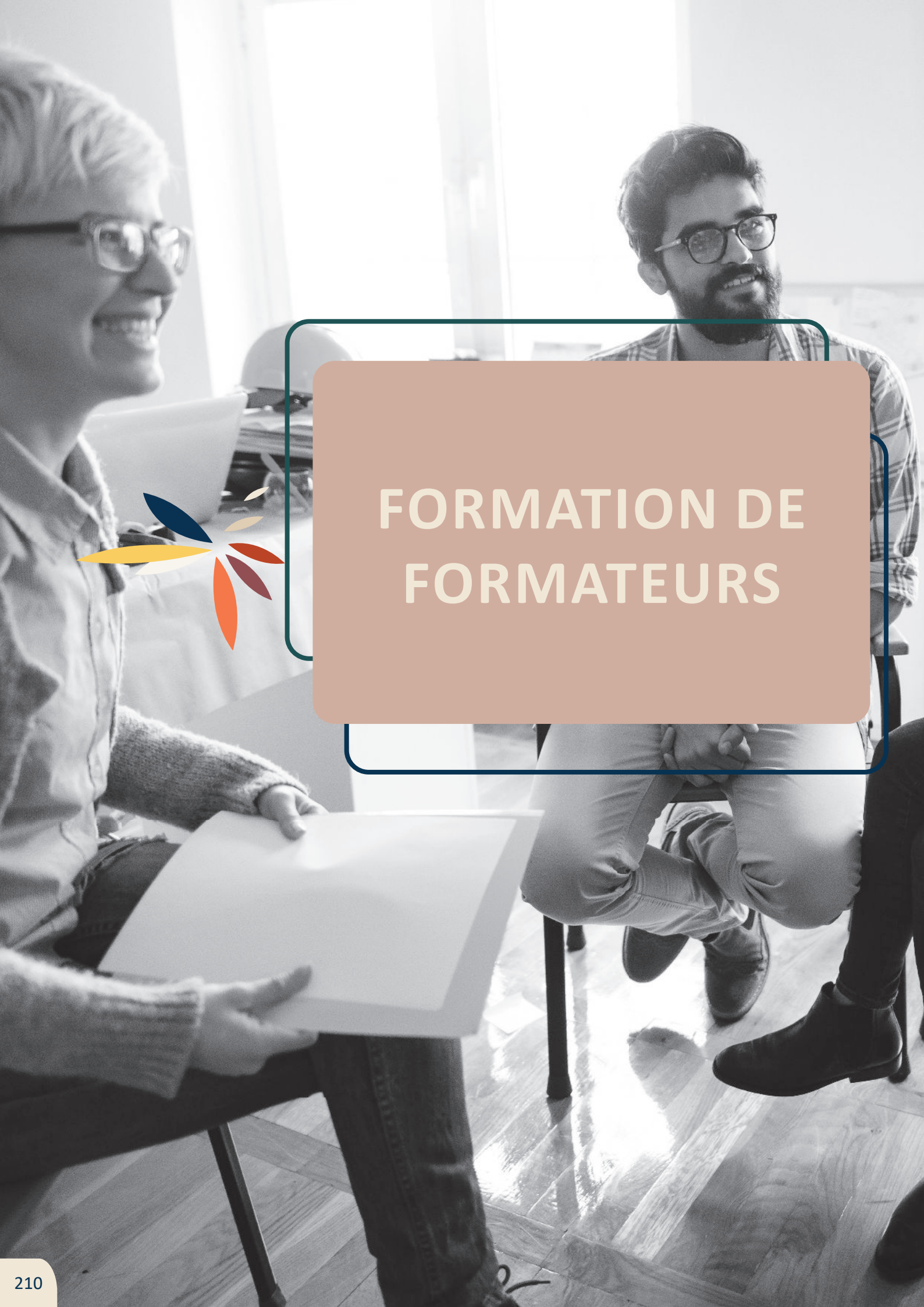


GRIEPS

Formation Conseil Santé

2024

FORMATION
de
FORMATEURS



FORMATION DE FORMATEURS

La réingénierie des formations paramédicales selon une approche par compétences a amené de nombreux questionnements en matière de formation et de pédagogie, tout comme la disparition de certains concours d'entrée en Institut.

Des **perspectives en matière de formation** (universitarisation et parcours LMD...) sont aujourd'hui d'actualité. **L'approche par les neurosciences, la psychologie positive et l'accompagnement individualisé** prennent un essor particulier au sein des dispositifs de formation, ainsi que le développement du numérique dans les instituts de formation (e-learning, simulation, serious game, application...). Au-delà des conséquences de la pandémie COVID-19 qui ont grandement accéléré cet élan numérique, force est de constater que ce changement de paradigme s'ancre durablement dans les pratiques au travers, notamment, des interventions pédagogiques en distanciel, synchrones et asynchrones. Que ce soit **en présentiel ou en distanciel, le jeu pédagogique, remarquable source d'apprentissage**, y trouve là toute sa reconnaissance et sa pertinence.

De plus, ces tendances fortes touchent aussi les formateurs intervenant dans le domaine de la formation professionnelle continue, plus particulièrement dans leur aptitude à diversifier leurs activités en présentiel et (ou) en distanciel.

De fait, la complexité des dispositifs de formation demande aux formateurs des compétences multiples à construire ou à enrichir (pédagogie, organisation, ingénierie, expérience clinique, raisonnement clinique, recherche, jeu et créativité, gestion de l'impact des émotions sur les apprentissages, réflexivité, appétences heuristiques...).

Le GRIEPS, appuyé par le dynamisme et la créativité de ses formateurs permanents et/ou occasionnels, accorde une place importante à ces mouvements d'ampleur et propose, à ce jour, nombre de formations susceptibles d'accompagner cette transformation des instituts de formation ainsi que l'évolution constante des pratiques pédagogiques, que ce soit dans le cadre de la formation initiale et/ou professionnelle continue.



Jean-Michel BOURELLE

Co-responsable du domaine Formation de Formateurs, Master 2 Éthique de la santé et communication, Cadre de santé, Formateur en IFSI, Infirmier, DU de Formateur d'Adultes.



Benjamin VILLENEUVE

Co-responsable du domaine Formation de Formateurs, Doctorant en Sciences Infirmières, Master 2 Sciences de l'Éducation, Cadre de santé, Infirmier psychiatrique.

LÉGENDE DES INFORMATIONS À CÔTÉ DES TITRES

N

NOUVEAUTÉ

B

BLENDED-LEARNING

E

E-LEARNING

F

FEST

C

CERTIFICAT

D

ÉLIGIBLE AU DPC

Projeter des AFEST (Actions de Formation En Situations de Travail) dans un parcours de formation.

PRÉREQUIS :

Être investi dans un projet FEST.

Reconnaître une FEST dans un parcours

- Le contexte légal.
- Les visées :
 - le raccourcissement des délais entre l'expression du besoin de formation et sa réponse,
 - la diversification des solutions de formation : présentiel, e-learning, FEST...
 - la conciliation des réponses à court terme avec les besoins d'adaptation et d'anticipation des évolutions des emplois sur le moyen terme.

S'assurer de la faisabilité d'un parcours AFEST

- Le diagnostic d'opportunité.
- Le diagnostic de faisabilité.

Repérer des situations de travail apprenantes

- La situation de travail apprenante :

définition et contours.

- Les situations de travail à retenir, pour quels motifs.
- Les aménagements nécessaires pour le parcours AFEST.
- Les besoins en compétences du salarié.
- L'élaboration des compétences et les objectifs retenus.

Construire un parcours pédagogique

- Les principes structurants de l'AFEST : qu'est-ce qui doit s'apprendre, comment cela peut-il s'apprendre, à quelles conditions, comment vérifier que cela est acquis ?

Animer une séquence d'apprentissage

- La réflexivité facilitatrice d'apprentissage, le droit à l'essai pour l'apprenant : passage de la réussite en actes à la réussite en pensée.
- La réflexivité s'intéressant à la valeur : logiques de valorisation, de reconnais-

sance, de validation, d'argumentation.

- La réflexivité existentielle : question du sens pour l'apprenant, de ce qui l'aide à structurer son apprentissage.

Évaluer la progression de l'apprenant

- Les quatre niveaux d'évaluation selon D. Kirkpatrick, centrés sur l'apprenant : ce qu'il a apprécié, ce qu'il a appris, ce qui a évolué dans sa manière de travailler, comment ses résultats ont été optimisés ?
- L'autoévaluation de l'apprenant, la conscience de son évolution en compétences techniques et/ou transversales.
- L'atteinte des objectifs professionnels négociés, la validation de la progression.

Promouvoir les AFEST

- Le pilotage et le suivi de la FEST.
- L'élaboration d'un plan de communication interne pour assurer une acculturation réussie.



LE + DU GRIEPS

Cette formation permet de s'approprier une démarche FEST pour organiser des actions de formation et répondre aux contraintes de traçabilité du dispositif déployé.



INTER/INTRA

Tout professionnel souhaitant piloter un projet FEST.
Paris du 18 au 20/03/2024
3 jours, 1 150 €



INTERVENANT

Nadine ESNAULT
Docteur en Sciences de l'Éducation.



VOIR AUSSI...

Zoom sur l'AFESTp 213
Code : FOFP07B

Devenir tuteur accompagnateur AFEST

Savoir accompagner et évaluer la montée en compétences d'un salarié dans le cadre d'une AFEST.

PRÉREQUIS :

Faire le test de positionnement.

Comprendre le contexte réglementaire de la Formation En Situation de Travail (FEST)

- Le contexte légal : directives de la loi du 05 septembre 2018 « Liberté de Choisir son Avenir Professionnel » et décret du 28 décembre 2018 relatif à la FEST.
- Les caractéristiques de l'Action de Formation En Situation de Travail (AFEST).

Construire un parcours pédagogique AFEST

- Le parcours AFEST-type.
- La faisabilité.
- L'élaboration du parcours pédagogique AFEST : description des compétences attendues pour l'apprenant, positionnement et engagement de l'apprenant au regard de cet apprentissage, découpage du parcours en situations de travail apprenantes, définition des modalités de

suivi et d'évaluation.

- Le rappel des principes structurants de l'AFEST.

Identifier les compétences attendues d'un tuteur-accompagnateur AFEST

- La distinction entre formateur, tuteur et accompagnateur AFEST.
- Les critères de réussite.
- La posture du tuteur accompagnateur AFEST.
- Le lien entre les objectifs du parcours et les objectifs professionnels de l'apprenant.
- La traçabilité de l'activité/plan de suivi de l'accompagnateur AFEST.

Soutenir les compétences, les acquisitions de l'apprenant

- L'animation de phases réflexives avec un apprenant.
- La réflexivité accompagne la montée en

compétences de l'apprenant : réflexivité facilitatrice d'apprentissage, le droit à l'erreur pour l'apprenant, réflexivité s'intéressant à la valeur, réflexivité existentielle.

Savoir évaluer les acquis de l'apprenant

- Les quatre niveaux d'évaluation selon D. Kirkpatrick, centrés sur l'apprenant : ce qu'il a apprécié, ce qu'il a appris, ce qui a évolué dans sa manière de travailler, comment ses résultats ont été optimisés.
- L'évaluation des acquis pour mesurer la progression de l'apprenant et l'atteinte de l'objectif professionnel.
- La mise en évidence d'autres besoins de formation.
- Le formulaire d'évaluation des acquis : diagramme de Kiviat, par exemple.



LE + DU GRIEPS

Pragmatique, le participant, futur accompagnateur AFEST, fait lui-même l'expérience de la FEST.
OPTIONNEL (fortement conseillé) accompagnement individuel du tuteur/accompagnateur AFEST : 1 jour.



INTER/INTRA

Tout professionnel, tuteur, accompagnateur AFEST.
Paris du 13 au 14/06/2024
2 jours, 770 €



INTERVENANT

Nadine ESNAULT
Docteur en Sciences de l'Éducation.



VOIR AUSSI...

Zoom sur l'AFESTp 213
Code : FOFP07C



L'AFEST



L'Action de Formation En Situation de Travail (AFEST)

Suite à la loi « avenir professionnel » (septembre 2018), l'Action de Formation En Situation de Travail constitue **une modalité d'apprentissage** qui s'appuie sur la valeur formative du travail. L'AFEST invite à explorer de manière créative le pouvoir formatif de l'alternance entre l'action et la pensée.

L'article D. 6313-3-2 (Décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018 - art. 1) du code du travail définit l'action de formation comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. La mise en œuvre d'une Action de Formation En Situation de Travail doit comprendre :

L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques

La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale

La mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail (...) à des fins pédagogiques (...) afin de consolider et d'explicitier les apprentissages

Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action

Ces différentes dimensions font de l'AFEST une nouvelle modalité de formation et aussi un levier pour accompagner l'évolution de situations de travail, pour agir sur l'attractivité et la fidélisation des salariés et enrichir la prévention des risques.

- L'AFEST n'est pas de la « formation sur le tas » ; elle comporte une ou des compétences professionnelles à atteindre et un parcours pédagogique.
- L'AFEST n'est pas de l'autoformation ; sa mise en œuvre comprend à minima un référent ou un accompagnant.
- L'AFEST s'intègre dans un parcours hybride de formation, en y associant des séquences complémentaires : e-learning, blended-learning, présentiel.

INGÉNIERIE PROJET AFEST

Positionnement initial	Conception de séquences préparatoires	Mise en œuvre de la situation de travail	Séquences réflexives	Évaluation des acquisitions
☒ Quelle opportunité ? ☒ Quelle faisabilité ? ☒ Quels besoins de montée en compétences ?	☒ Analyse de l'activité de travail ☒ Reconnaissance et validation des objectifs d'apprentissage	☒ Activité productive ☒ Droit à l'essai	☒ Approche formative ☒ Entretien, feedback	☒ Mesures des résultats ☒ Séquences complémentaires ☒ Tracabilité de l'évolution

L'AFEST, comme modalité de formation professionnelle, se fonde sur une analyse du travail. C'est un parcours d'apprentissage visant un objectif professionnel négocié, durant lequel alternent des phases de travail productif, des phases de réflexion accompagnées, évaluées et tracées.



LE + DU GRIEPS

Le GRIEPS intègre cette modalité dans les parcours de formation et vous propose un accompagnement sur mesure à toutes les étapes de l'AFEST à partir d'offres différenciées : Conférence « s'initier à l'AFEST », Formation de référents pour implanter l'AFEST (diagnostic de faisabilité, organisation de la démarche et de sa mise en œuvre), Formation d'accompagnateur AFEST (parcours pédagogique incluant compétences retenues, séquences réflexives, évaluation des acquis, traces de l'action de formation).

Fonction de formateur : initiation

Construire des dispositifs et des postures propices à l'apprentissage.

PRÉREQUIS : Aucun.

Utiliser les recommandations des neurosciences cognitives pour optimiser ses pratiques de formateur

- Les mémoires : types, fonctions, temporalités.
- Le processus d'encodage et de restitution des informations.
- L'oubli : courbe de l'oubli et courbe de la rétention.
- Les 4 piliers de l'apprentissage vus par la neuroéducation.
- L'apprentissage de la problématisation en formation.

Concevoir une ingénierie de formation

- Les spécificités de la pédagogie adulte : andragogie.
- L'alignement pédagogique : objectifs, évaluation, activités pédagogiques.
- Le modèle ADDIE : de l'analyse des besoins à l'évaluation de la formation, des effets et du dispositif.

Savoir construire un cours et un plan apprenant

- Le cours-apprenant en 4 et 5 temps.
- Le plan ou sommaire facilitant la mémorisation.

Utiliser les modèles de l'apprentissage

- Le modèle behavioriste : intentions, méthodes et posture du formateur en regard.
- Le modèle socio-constructiviste : intentions, méthodes et posture du formateur en regard.
- Le modèle de la compétence : intentions, méthodes et posture du formateur en regard.
- Le statut de l'erreur et son traitement dans chacun des modèles.

Savoir quoi évaluer et comment

- Les fonctions et les 2 postures de l'évaluation.
- L'évaluation des capacités, l'évaluation des compétences.
- Les outils de l'évaluation : grille critériée,

grille d'observation directe DOPS.

- La rétroaction ou remédiation.

Consolider les compétences développées en présentiel

- La relation pédagogique : styles d'animation, rôles du formateur, position dans l'espace, confiance et honnêteté.
- L'animation face à un groupe difficile, à un groupe peu motivé, à des comportements parasites.
- La digitalisation de vos formations.
- La scénarisation d'une formation en présentiel.
- La scénarisation d'une formation en distanciel.

Lancer une séquence pédagogique pour motiver

- Les 10 facteurs pour une activité pédagogique motivante.
- Les activités pour engager cognitivement.
- Les activités pour faciliter sa mémorisation à la fin d'un cours.



LE + DU GRIEPS

Cette formation permet l'acquisition de savoirs et savoir-faire fondamentaux pour répondre au contexte de renouvellement des professionnels formateurs. La formation s'appuie sur les échanges entre stagiaires et leur expérience. La formation peut être enrichie, en e-learning, de documents complémentaires et de vidéos pédagogiques, pour une durée de 1h30.



INTER/INTRA

Tout formateur débutant.
Paris du 18 au 20/03/2024
Lyon du 18 au 20/11/2024
3 jours, 1 095 €



INTERVENANT

Hélène BELOU
Master 2 Ingénierie des
apprentissages et Psychologie
cognitive, Master ETP.



VOIR AUSSI...

Formation en ligne : conception
et animationp 215
Code : FOFPP01A



Animer une session de formation

Animer un groupe en formation d'adultes.

PRÉREQUIS : Aucun.

Connaître et comprendre l'andragogie

- Les représentations du formateur et du formé.
- Les courants de la pédagogie.
- Les conditions et les phases d'apprentissage des adultes.

Identifier les niveaux d'intervention du formateur, son rôle, son style d'animation et les effets sur le groupe

- Les niveaux d'intervention du formateur.
- L'animateur : rôle, compétences et qualités.
- L'animateur : compétences techniques, relationnelles, déontologie professionnelle, qualités.
- Les modes et les styles d'animation : rôle de l'animateur, comportement au niveau du groupe, avantages et inconvénients.
- Les trois temps de base d'une formation.
- La compréhension des phénomènes liés à la dynamique de groupe.

Concevoir des séquences de formation

- Le niveau d'une formation, l'expression des prérequis.
- L'adaptation des objectifs généraux et pédagogiques.
- Les objectifs généraux et opérationnels : expliciter et circonscrire.
- Le contenu de formation.
- Les modes d'apprentissage.
- Les finalités et les modalités de l'évaluation de la formation.
- Le choix des méthodes pédagogiques.
- Les supports pédagogiques.

Animer des séquences de formation

- Les concepts liés à la communication : enseignement, apprentissage, animation et dynamique de groupe.
- La relance et le maintien de la dynamique de groupe pendant la phase d'animation.
- Les techniques d'animation d'un groupe en formation : techniques verbales, techniques non-verbales, écoute active.
- L'animation selon la technique utilisée.

Comprendre et gérer des phénomènes de groupe et/ou situations difficiles en formation

- Les types d'émotions et les moyens de gestion.
- Les conduites excessives : symptôme, reconnaissance, identification du problème et interventions possibles du formateur.
- Les résistances groupales et les phénomènes de groupe : définition, thématiques et étapes.
- La gestion des situations relationnelles difficiles en formation.



Consolider les compétences développées en présentiel

- Les modules à distance sur le e-learning : tendances, méthodologie de construction de dispositifs à distance.



LE + DU GRIEPS

La formation s'appuie sur des mises en situation. Les participants construisent des séquences de formation transférables dans leur pratique quotidienne et des outils d'animation. La formation est enrichie de 3 modules e-learning d'une durée de 1h30.



INTER/INTRA

Tout formateur.
Paris du 03 au 05/06/2024
3 jours + 1h30 (e-learning),
1 100 €



INTERVENANT

Édith LECIMBRE
Infirmière, Docteur en Sciences
de l'Éducation.



VOIR AUSSI...

Fonction de formateur :
initiationp 214
Code : FOFPP02A

Formation en ligne : conception et animation

Concevoir et animer une formation à distance.

PRÉREQUIS : Aucun.

Comprendre les principes cognitifs de l'apprentissage en ligne

- Les modalités de l'apprentissage en ligne.
- Les points-clés de l'apprentissage en ligne : ergonomie cognitive, attention, motivation...

Concevoir un parcours de formation en ligne

- Les plateformes de formation : types, fonctionnalités.
- Le déploiement du modèle ADDIE en matière d'ingénierie.
- La scénarisation d'un parcours de

formation à distance.

- Les activités d'apprentissage et d'évaluation en fonction des objectifs de formation.
- Les activités collaboratives : dispositifs, traces, outils de collaboration à distance.

Concevoir et mettre en ligne des supports de formation

- La scénarisation d'un support de formation : powerpoint, vidéos pédagogiques, podcast...
- La conception et la mise en ligne de quiz.
- L'usage de fonctionnalités intégrées : H5P, évaluation par les pairs dans

Moodle...

Construire une ingénierie du tutorat à distance

- L'ingénierie de tutorat : champs et interventions tutorales.
- Le choix des outils de tutorat.
- Le positionnement du formateur/tuteur à distance.

Envisager un projet d'implantation

- Les conditions de réussite d'un projet de formation à distance.
- Le tableau de bord de suivi d'un projet d'implantation/expérimentation.



LE + DU GRIEPS

La formation est concrète. L'ingénierie d'une formation à distance est appréhendée au travers d'un jeu pédagogique (*Learning Battle Cards*). Le dispositif conçu par les participants sera positionné partiellement ou en totalité sur un LMS de test (Moodle).



INTER/INTRA

Tout formateur.
Paris du 21 au 22/11/2024
2 jours, 720 €



INTERVENANT

Marie-Frédérique BRUN
Ingénieur Pédagogique
Multimédia.



VOIR AUSSI...

Sciences cognitives pour innover en formation.....p 216
Code : FOFPP10B

Sciences cognitives pour innover en formation

Réorganiser les pratiques pédagogiques à la lumière de la neuroéducation.

PRÉREQUIS :

Avoir des bases en pédagogie.

Construire des représentations ajustées aux recherches d'aujourd'hui

- L'identification des neuromythes persistants.
- Les familles de mémoires.
- Le processus d'encodage et la restitution des informations.
- La plasticité cérébrale : qu'est-ce que savoir et qu'est-ce que comprendre ?
- L'oubli : mécanismes, courbe de l'oubli.
- Les 4 piliers de l'apprentissage vus par les sciences cognitives.

Proposer des stratégies et des méthodes pour aider à l'attention et à l'engagement actif

- Les stratégies pour focaliser l'attention, pour maintenir l'attention.

- Le logigramme d'un « cours apprenant », le cours à 5 temps.
- La sélection des essentiels/recommandés.
- La situation-problème pour mettre en conflit sociocognitif.
- Le rythme des pauses, les pauses neuro-nales.

Proposer des stratégies pour organiser, mémoriser et consolider les apprentissages

- Les fiches de mémorisation active.
- Les outils structurants : cartes conceptuelles, mentales, dessins...
- Les logiciels de mémorisation active.
- L'entremêlement des apprentissages.
- Les tests répétés comme moyens d'apprendre et de cultiver sa motivation.

Utiliser les émotions positives au service

de la performance

- Les 3 conditions de la motivation (Viau).
- Les stratégies de renforcement de la confiance en soi lors des évaluations.
- Le soutien par les pairs et l'apprentissage.
- Les évaluations jalonnées.

Construire une implémentation individuelle et collective des recommandations des sciences cognitives

- Les compétences du référentiel concernées.
- Les cours à retravailler.
- La planification des tests (multitesting) sur l'année ou le temps de formation.
- La communication dans le projet pédagogique et auprès des étudiants.
- La cohérence et la confiance dans l'équipe de formateurs.



LE + DU GRIEPS

Cette formation donne des repères pour questionner les logiques d'enseignement. Elle se veut constructive. Chacun repart avec des clés pour réorganiser une logique de cours, une logique d'UE et/ou d'une compétence... Cette formation vise des apprentissages durables.



INTER/INTRA

Tout pédagogue.
Lyon du 27 au 28/05/2024
Paris du 10 au 11/10/2024
2 jours, 730 €



INTERVENANT

Hélène BELOU

Master psychologie cognitive et didactique professionnelle, membre du Groupe Français d'Éducation Nouvelle.



VOIR AUSSI...

Psychologie positive en formation : comment la mobiliser.... p 218

Code : FOFP03C

Humour, créativité et jeu dans la pédagogie

Laisser advenir et provoquer l'humour en situation d'apprentissage.

PRÉREQUIS :

Avoir envie de se laisser surprendre, d'apprendre et de réfléchir à sa façon d'apprendre à apprendre.

Pour y voir plus clair, de ses certitudes se défaire

- L'humour : qu'entend-on par l'humour ?
- L'humour et la créativité : quels liens ?
- La pédagogie et la créativité : font-elles bon ménage ?
- Les postures d'accompagnateurs et les logiques d'évaluation : désir de maîtrise, logique du contrôle et du reste (M. Vial).

Appréhender les habiletés de l'humour en situation d'apprentissage

- La surprise, l'étonnement, le décalage, l'accroche pédagogique et la pensée divergente : quels intérêts pour apprendre ?
- L'utilisation de la métaphore, des jeux de mots, des figures de style, de l'ironie, du mime et de la rime, de ce qui fait rire ou du comique de situation...
- Les affects, les désirs et la confiance pour apprendre.
- L'asymétrie inhérente à la relation d'accompagnement pour jouer ensemble avec le savoir : comment la rompre ?

Apprendre ou plutôt réapprendre à jouer et oublier de vouloir répondre ou savoir

- Le jeu et les apprentissages.
- Les notions de prise de risque et de pari.
- L'utilisation de chaque instant de rencontre avec les apprenants pour en faire apprentissage.
- La mise en jeu d'une relation avec un apprenant.

Se projeter dans sa pratique de formateur

- Les espaces, les outils, les manières d'être à inventer dans sa future pratique.
- Les changements qui peuvent être envisagés.



LE + DU GRIEPS

Cette formation aborde de manière ludique, originale et surprenante, la question des apprentissages et des postures d'accompagnement possibles. Elle permet de se mettre en jeu, et en « JE », autrement pour investir la relation éducative et de, peut-être, s'autoriser à faire vivre différemment sa relation avec cet Autre que j'accompagne dans ses apprentissages.



INTER/INTRA

Tout professionnel en posture d'accompagnement.
Lyon du 16 au 17/05/2024
2 jours, 720 €



INTERVENANT

Laurent VIVENZA

Cadre Formateur en IFSI, titulaire d'un Master en Sciences de l'Éducation.



VOIR AUSSI...

Humour et créativité dans la relation de soin....p 190
Code : FOFP03E

Simulation en santé : initiation

S'engager dans la simulation du briefing au débriefing.

PRÉREQUIS : Aucun.

S'approprier la notion de simulation en santé

- Les différentes simulations.
- Les bonnes pratiques de simulation selon la HAS : charte de déontologie.
- La simulation parmi les autres modalités d'apprentissage : travaux dirigés procéduraux, jeux de rôles, chambre des erreurs, analyse des pratiques professionnelles.
- Les grands principes de la simulation :
 - le cycle de D. Kolb : « Faire pour apprendre »,
 - la mise en action et la construction de schèmes de Piaget,
 - les interactions sociales de Vygotsky,
 - la réflexion sur et dans l'action de D. Schön.

Comprendre l'enjeu pédagogique de la simulation

- Le néo-béhaviorisme, le socioconstructivisme et la réflexivité au service de la simulation.
- La différence entre novice et expert : apports en neuroéducation.
- La notion de charge cognitive et de double tâche.
- La distinction entre la maladresse et l'erreur : savoir identifier la nature des erreurs et amener à l'autoquestionnement.

Concevoir une séquence de simulation

- La formulation de la compétence visée.
- La formulation des objectifs selon les niveaux cognitifs de Bloom.
- L'écriture d'un scénario cohérent et

réaliste.

- Le scénario ramifié selon les prises de décisions.

Connaître les outils du débriefing

- Le débrief sur les émotions : technique du reflet.
- Le débrief sur la chronologie avec la *time-line*.
- Le débrief pour l'analyse de la situation avec les 4 locus.
- La mémorisation de la situation clinique avec la carte mentale.

Expérimenter une séance de simulation

- Les conditions d'un briefing engageant.
- La sécurisation d'une séance.
- Les rôles et postures de l'animateur.
- L'art du questionnement et de la mise en réflexivité.



LE + DU GRIEPS

Cette formation conjugue les recommandations de la HAS et un fort apport en pédagogie pour faire de ces séances de simulation, de véritables temps pédagogiques apprenants. Les participants prennent tour à tour des postures d'animateurs et d'acteurs et réalisent en commun un débriefing de débriefing.



INTER/INTRA

Toute personne intéressée.
Lyon du 03 au 05/06/2024
3 jours, 1 080 €



INTERVENANT

Hélène BELOU

Titulaire d'un DU Simulation en Santé et d'un DU Formateur de Formateur en Simulation.



VOIR AUSSI...

Travaux dirigés pour l'apprentissage des étudiants www.grieps.fr
Code : FOFPP05A

Simulation en santé : scénario, briefing et débriefing (niveau 2)

Maîtriser les techniques qui sous-tendent la construction et l'animation de pratiques simulées.

PRÉREQUIS :

Avoir des connaissances de base en simulation et en pédagogie.

Construire ou s'approprier un scénario

- L'analyse d'un scénario.
- Les éléments-clefs d'un scénario.
- L'individualisation de l'itinéraire du traitement de la tâche.
- L'écriture ramifiée du scénario.
- La vidéo : éléments techniques.

Savoir lancer une séquence de simulation

- Le briefing.
- L'empan de la mémoire de travail.
- Le double encodage visuel et auditif.
- La motivation et la sécurité psychique.
- La différence entre novice et expert.

Situer les rôles et postures de l'animateur

pendant la simulation

- L'animateur-acteur, avocat du diable, facilitateur, retardateur...
- La charte : conditions sécurisées.
- Le lien avec le projet pédagogique.

Renforcer les compétences en débriefing avec agilité

- Le *feedback* du « patient ».
- Les 6 étapes du débriefing : ressenti, descriptif et analyse de chaque plan de séquence, méta-analyse, synthèse et renforcement individuel des apprentissages de la séance.
- Les compétences du formateur : postures, 4 styles d'animation de groupe, positions hautes et basses, passage des uns aux autres.

- Les outils du débriefing : fiche de débriefing, grille d'observation, grille d'évaluation.
- Les outils de questionnement.
- La « maladresse » dans l'acquisition d'habiletés et l'« erreur ».
- L'utilisation du support vidéo dans le débriefing : difficultés et avantages.
- La gestion du groupe.
- La gestion des personnalités difficiles en formation : passer de « clandestin », « saboteur », « savant ».
- L'évaluation des apprentissages.
- L'évaluation des pratiques : éthique de l'évaluation des pratiques d'un autre selon Vial.



LE + DU GRIEPS

Cette formation apporte des renforts puissants en pédagogie pouvant être réinvestis dans toutes constructions et animations pédagogiques. Les participants prennent tour à tour des postures d'animateurs et d'acteurs et réalisent en commun un débriefing de débriefing.



INTER/INTRA

Formateur.
Lyon du 14 au 15/11/2024
2 jours, 720 €



INTERVENANT

Hélène BELOU

Master psychologie cognitive et didactique professionnelle, membre du Groupe Français d'Éducation Nouvelle.



VOIR AUSSI...

Fonction de formateur : initiationp 214
Code : FOFPP05B

Classes inversées : approches, dispositifs et mise en œuvre

Mettre en œuvre des classes inversées.

PRÉREQUIS :

Exercer le métier de formateur.

Clarifier les principes et les approches de la classe inversée

- La classe inversée comme opportunité pédagogique.
- La place de la classe inversée dans l'universitarisation des enseignements.
- Les différentes approches.
- Les caractéristiques : présentiel et digital learning, niveaux de classe inversée, articulation et complémentarité des ressources et des activités.
- Les recherches en pédagogie de la santé.

Réaliser l'ingénierie d'un dispositif de classe inversée

- Le choix des séquences pédagogiques « à inverser » : modèle SAMR.

- La méthode ADDIE pour l'ingénierie pédagogique :
 - l'Analyse,
 - le Design de la classe inversée dans sa dimension présentielle et distancielle,
 - le Développement,
 - l'Implantation,
 - l'Évaluation : formative, entre pairs et l'évaluation de l'efficacité d'une classe inversée...
- Les conditions de réussite d'une classe inversée.

Animer une classe inversée

- L'animation pédagogique d'une classe inversée.
- Le rythme des séances.
- Les activités « brise-glace ».
- Le fonctionnement/cadre de la classe

inversée : délai de mise à disposition des ressources et des activités à distance, régulation du formateur...

- L'animation en présentiel : que faire en présentiel, que faire à distance ?
- Les temps synchrones et asynchrones.
- La création de la dynamique de groupe et d'apprentissage.
- La posture du formateur.
- L'accompagnement des étudiants.

Utiliser des outils numériques

- La réalisation des quizz : quand, comment, pourquoi ?
- La proposition d'activités collaboratives utilisant les outils numériques.
- La réalisation de présentations interactives et ludiques.



LE + DU GRIEPS

Les participants construisent un dispositif de classe inversée en partant de leur existant et en utilisant des outils numériques. La formation intègre des recommandations issues des neurosciences dans la conception des dispositifs de classes inversées. Elle est animée par un formateur expérimenté dans la mise en œuvre de la classe inversée et à l'utilisation des outils numériques (capsules vidéo, outils de présentation et de collaboration...).



INTER/INTRA

Tout formateur.
Lyon du 13 au 14/06/2024
2 jours, 720 €



INTERVENANT

Lionel REGARD

Doctorant en Sciences de l'Éducation, IDE et cadre de santé, expérience de Direction IFSI.



VOIR AUSSI...

Sciences cognitives pour innover en formationp 216
Code : FOFP10E

Psychologie positive en formation : comment la mobiliser

Découvrir et intégrer les apports de la psychologie positive dans ses pratiques pédagogiques.

PRÉREQUIS : Aucun.

Découvrir la psychologie positive et ses apports en formation

- Les origines, les définitions, le champ d'études scientifiques...
- Les principaux domaines d'études en psychologie positive.
- Les composantes du bien-être selon Seligman : émotions positives, expérience optimale, pleine conscience, sens, réussite, relations interpersonnelles.
- Les composantes du bien-être en situation d'apprentissage.

S'initier à la pleine conscience et l'utiliser

en formation

- Les définitions, les origines, le développement.
- Les données scientifiques sur le sujet.
- Les considérations pratiques.
- La pleine conscience et l'apprentissage.

Comprendre le concept de flexibilité psychologique et favoriser son développement en formation

- L'association du concept à un modèle thérapeutique : ACT ou Thérapie d'Acceptation et d'Engagement.
- Les différentes dimensions de la flexibilité psychologique : acceptation, représen-

tations de soi, valeurs, actions engagées, prise de distance avec ses pensées et croyances, instant présent.

- Les métaphores et les autres outils.
- L'utilisation en pédagogie des dimensions de la flexibilité psychologique : apprentissage et conduite de changement.

Faire le lien entre les apports de la formation et ses propres pratiques pédagogiques

- L'intégration des données et outils dans la pratique pédagogique et leur impact.



LE + DU GRIEPS

La formation se présente comme une immersion dans les domaines de la psychologie positive, de la pleine conscience et de la flexibilité psychologique avec de nombreux ateliers expérimentaux didactiques. Les outils proposés pourront être directement exploités par les participants intervenant en secteur sanitaire et médicosocial.



INTER/INTRA

Cadre, formateur, personnel médical et paramédical...
Lyon du 14 au 15/11/2024
2 jours, 750 €



INTERVENANT

Sébastien PERRET

Neuropsychologue, Spécialiste de la Psychologie Positive.



VOIR AUSSI...

Manager par la psychologie positive www.grieps.fr
Code : FOFP03B

Animer des séances d'Analyse de Pratiques Professionnelles (APP)

Développer des compétences d'animateur pour aider à construire des capacités métaréflexives.

PRÉREQUIS : Aucun.

Situer les enjeux et le contexte de l'APP

- La clarification du concept d'APP.
- Le vécu expérimentiel (Kolb 1984, Gibbs 1986).
- La posture réflexive.
- L'APP et le processus de professionnalisation.
- L'APP et la compétence.
- L'APP et la quête du sens.
- La différenciation entre APP et supervision clinique.
- La métacognition, la métaréflexion.
- L'étagage groupal.

Appréhender différents types d'APP

- Les types d'APP : variabilité et complémentarité des formes d'APP sur le terrain.
- Les protocoles et dispositifs : GEASE,

écriture en trio, analyse chronologique et systémique, 4 colonnes (Robo).

- L'*appreciative inquiry* (ou témoignage de réussite professionnelle, Cleveland, 1990).

Reconnaître l'intérêt d'un cadre méthodologique pour la structuration du travail d'APP

- Les conditions matérielles et organisationnelles essentielles.
- La posture de l'animateur : expert ou non des thèmes et questions du groupe ?
 - l'éthique interventionnelle,
 - la posture d'accompagnement (Paul M).
- Les règles d'animation.
- La préparation des participants.
- Les dimensions émotionnelles liées aux situations.

Expérimenter le travail d'analyse de situations en formation

- Les questions ou thèmes du groupe : comment les relever.
- La sélection d'un thème ou d'une question du groupe : comment et à partir de quoi les sélectionner.
- L'accompagnement dans le respect du dispositif ou protocole.
- L'écoute, la circulation de la parole et la régulation.

Identifier des montées en réflexivité ou en métacognition

- Les 3 seuils de réflexivité (Jorro A.).
- Les 3 indicateurs d'autoévaluation (Campanale F.).
- Les 5 niveaux de profondeur de la réflexivité (Williams et al 2002).



LE + DU GRIEPS

Une bonne assise conceptuelle sur les enjeux et les finalités, une compréhension claire des postures de chacun et du temps pour s'entraîner à conduire ses analyses de pratiques professionnelles avec différents protocoles, dans un cadre particulièrement bienveillant : voilà ce que propose ce temps de formation.



INTER/INTRA

Manager, professionnel de la formation, de l'éducation.
Paris du 21 au 22/03/2024
Paris du 12 au 13/06/2024
Lyon du 21 et 22/11/2024
2 jours, 720 €



INTERVENANT

Hélène BELOU
Cadre formateur, titulaire d'un Master Ingénierie des Apprentissages.



VOIR AUSSI...

Certificat : Référent en APP en psychiatriewww.grieps.fr
Code : FOFPP04E

Animer des séances d'APP : niveau 2

Savoir analyser ses pratiques d'Analyse des Pratiques Professionnelles (APP).

PRÉREQUIS :

Être animateur d'APP.

Savoir analyser ses propres pratiques en tant qu'animateur de séances d'Analyse de Pratiques Professionnelles

- L'analyse des indicateurs de satisfaction.
- L'analyse des indicateurs de difficultés.
- L'analyse de sa capacité à analyser.
- Le choix de pistes de réflexions et d'améliorations.

Clarifier sa posture tout au long du dispositif

- La posture du concepteur qui ambitionne l'élaboration et la réflexivité.
- La posture de celui qui reçoit de la commande d'APP et du contexte.

- La posture éducative de l'animateur : entre guidage et accompagnement (Vial).
- Les émotions, la cognition et le monde sensible (Lemaire).

Enrichir sa palette de dispositifs et outils d'Analyse des Pratiques Professionnelles

- Le GEASE revisité en 8 étapes.
- Le GEASE avec pré et post-titre de la situation.
- L'écriture en Trio (Snoecks).
- L'analyse en 4 colonnes (à partir de Robo).

Tester et re-tester l'animation

- L'animation selon les différents protocoles.
- La pose du cadre et la préparation des

participants.

- La prévention des 6 difficultés dans l'animation.
- L'animation en situations dégradées : réagir avec les contre-attitudes, le sabotage, les comportements négatifs.

Renforcer son pouvoir d'agir et se situer dans son parcours de développement

- L'autoévaluation et l'autoquestionnement.
- Les indicateurs du sentiment d'efficacité personnelle (Bandura 2002).
- La construction de son récit professionnel : dire de soi et sur soi.



LE + DU GRIEPS

La formation vise un partage sincère et authentique du vécu et de la conduite de ces ateliers d'Analyse des Pratiques Professionnelles. Les fondamentaux sont revisités, les animations testées en situations dites « de confort » et dites en « mode dégradé » (selon les biais et difficultés prévalentes). Pour sublimer, la formation propose un temps d'écriture individuel, sous forme de *storytelling* afin d'identifier son sentiment de maîtrise et ses perspectives, au sein de son parcours de développement.



INTER/INTRA

Tout professionnel concerné.
Paris du 12 au 13/12/2024
2 jours, 720 €



INTERVENANT

Hélène BELOU
Cadre formateur, titulaire d'un Master Ingénierie des Apprentissages.



VOIR AUSSI...

Analyse de Pratiques Professionnelles (APP) en formation initialep 223
Code : FOFPP04K

Enseigner le raisonnement clinique grâce à la compréhension plus affinée des mécanismes en jeu.

PRÉREQUIS :

Être en situation de formateur en raisonnement clinique.

MODULE 1 : Le raisonnement clinique et son apprentissage

Analyser les pratiques de formateur en matière de raisonnement clinique

- L'analyse réflexive du raisonnement clinique à visée formatrice.

Réinterroger l'enseignement du raisonnement clinique

- L'apprentissage par compétences.
- Les notions d'apprentissage formel, informel, expérientiel.

MODULE 2 : Les stratégies de formation et d'évaluation du raisonnement

Approfondir le raisonnement clinique, les concepts proches et modes de

raisonnement

- Le raisonnement clinique : théories conceptuelles et logiques.
- Les concepts associés.
- La mobilisation des connaissances.

Connaître les stratégies de formation et les méthodes soutenant l'apprentissage

- Les stratégies de formation.
- Les stratégies d'aide à l'apprentissage : neuromythes, stratégies qui fonctionnent, stratégies inefficaces, stratégies métacognitives.

Structurer et innover en matière d'évaluation du raisonnement clinique

- Les principes de l'évaluation.
- Les outils d'évaluation du raisonnement clinique.
- Le multitesting et la mémorisation.

MODULE 3 : Les conditions de réussite

de l'enseignement du raisonnement

Manier l'art du questionnement : savoir poser des questions engageantes

- Le questionnement sur les actions, le questionnement qui amène à raisonner.
- Les questions sur le raisonnement intuitif, hypothético-déductif et analogique.

Bâtir la progressivité didactique partagée

- Les attendus en termes de performance.
- Les indicateurs de développement professionnel.
- La planification des temps, intentions pédagogiques.

Utiliser la simulation pour stimuler le raisonnement clinique

- La simulation : principes et modalités.
- Les scénarios qui amènent à raisonner.
- Le débriefing et les questions pour faire raisonner.



LE + DU GRIEPS

Cette formation certifiante s'appuie sur les recherches actuelles en matière de raisonnement clinique. La structuration de la formation en 3 modules, les validations intermodulaires, la validation du certificat contribuent à des changements significatifs dans l'enseignement du raisonnement clinique au niveau d'une équipe pédagogique ou de la pratique d'une équipe soignante.



INTRA

Durée : 8 jours.



VOIR AUSSI...

Certificat : Expert en raisonnement clinique et leadership p 79
Code : FOFPP11B

Enseigner, superviser le raisonnement clinique en formation initiale

Construire une posture de pédagogue-superviseur du raisonnement clinique.

PRÉREQUIS :

Avoir été un clinicien et avoir des fondamentaux en pédagogie.

(Re)penser la place du pédagogue-superviseur dans l'alternance intégrative

- La professionnalisation : institut-terrain.

Analyser des pratiques d'enseignement

- Les perceptions de son rôle de pédagogue-superviseur.
- L'état des lieux et la mise à jour des problématiques.
- Les liens entre le raisonnement pédagogique et le raisonnement clinique.

Actualiser ses modèles en ce qui concerne le raisonnement clinique

- Le modèle du cycle du raisonnement clinique infirmier dans la logique des formations par les compétences.
- La notion de jugement clinique : restitution et outils de restitution.

- Les modes de raisonnement : intuitif, analytique, analogique, système 3...

Identifier les lacunes prévalentes du raisonnement clinique et proposer des stratégies de remédiation

- Le diagnostic pédagogique sur la qualité du raisonnement clinique.
- Les 6 principales difficultés du raisonnement clinique.
- Les 6 méthodes de supervision clinique pertinentes.
- Les 6 postures efficaces pour soutenir le raisonnement clinique.
- La taxonomie des difficultés des étudiants : grille de lecture des difficultés.
- Le *feedback* sur les erreurs en mode accompagnement.
- Les objectifs d'apprentissage comme signe d'autonomie de l'étudiant.
- Les indicateurs de réflexivité et d'auto-

évaluation.

Composer des situations cliniques pour le raisonnement clinique

- Le cas clinique très très court pour faire travailler les hypothèses.
- Le cas clinique court pour activer le script clinique évident.
- Le cas clinique long et compliqué pour faire des liens.
- Le cas clinique complexe pour mobiliser le raisonnement hypothético-déductif.
- Le cas clinique en cascade pour mobiliser la pensée complexe.

Évaluer le raisonnement clinique

- Les principes et les conditions de l'évaluation du raisonnement clinique.
- La posture, l'éthique de l'évaluation.
- Les outils : mini Cex, grille DOPS, évaluation à 360°.



LE + DU GRIEPS

À partir de cette formation, le formateur saura poser un diagnostic pédagogique précis sur les acquisitions du raisonnement clinique. Il sera amené à identifier les difficultés et à repérer à quelle phase du processus de raisonnement clinique se situent les difficultés. Il saura accompagner le raisonnement clinique selon les méthodes référencées. En Intra, la formation est proposée en 2 jours + 1 jour à distance.



INTER/INTRA

Formateur en institut de formation de professionnels de santé.
Paris du 02 au 04/12/2024
3 jours, 1 080 €



INTERVENANT

Hélène BELOU

Titulaire d'un Master 2 Ingénierie des Apprentissages et d'un Master 2 ETP, Cadre formateur.



VOIR AUSSI...

Certificat : Référent en raisonnement clinique p 78
Code : FOFPP11C

Éthique interventionnelle en formation initiale

Promouvoir des relations en équipe de formateurs et des pratiques éthiques en situation pédagogique.

PRÉREQUIS :

Être formateur en exercice.

Identifier les enjeux d'un questionnement éthique sur les pratiques de formation

- Le contexte actuel en formation initiale.
- Les valeurs partagées en formation et leurs mises en acte : étudiant, formateur, professionnel.
- Les attentes des étudiants et des professionnels.
- La démarche éthique dans les processus de formation.
- Le projet pédagogique vu au travers de l'éthique.

Définir la posture éthique du formateur lors de l'accompagnement des étudiants

- L'éthique, fondement de la pratique du formateur.
- L'éthique, la morale, la déontologie, la législation.

- L'éthique du formateur : autonomie, bienveillance et non malfeasance, valeurs professionnelles.
- La définition d'une posture éthique du formateur vis-à-vis de l'étudiant et vis-à-vis de ses collègues : notions d'autonomie, d'ouverture, de congruence, de confiance.
- L'élaboration de la charte des formateurs sur la base des valeurs communes.

Analyser des situations de formation dans leur dimension éthique

- Les enjeux et les questionnements éthiques en formation : situations problématiques.
- L'analyse de situations en tant que dilemmes éthiques, réflexion éthique et déontologique sur les pratiques de formation individuelles et collectives.
- Les conceptions et les représentations

sous-jacentes.

- Les valeurs mobilisées et leurs impacts constatés sur les étudiants, les professionnels de terrain et les collègues formateurs.

Identifier les axes d'évolution dans sa posture de formateur

- L'éthique liée aux caractéristiques personnelles du formateur.
- La posture éthique du formateur : comment faire pour bien faire dans l'accompagnement des étudiants.
- Les impacts positifs sur la réussite des étudiants.

Appréhender la question de l'éthique dans le cadre de l'évaluation des étudiants

- Les différentes formes de l'évaluation « éthique ».
- Les grands principes de l'évaluation.



LE + DU GRIEPS

Cette formation propose un accompagnement dans l'identification de valeurs communes pour ce qui concerne le fonctionnement en équipe et la relation pédagogique. Ces valeurs retenues sont, ensuite, dans le cadre d'un travail collectif, déclinées en principes comportementaux, pour élaborer « une charte éthique de formation », support d'un cheminement réflexif de posture et pratiques éthiques en formation.



INTRA

Durée conseillée : 3 jours.



VOIR AUSSI...

Fonction de formateur : initiation p 214
Code : FOFP08A

Réingénierie des formations AS et AP

N

Organiser, construire la formation Aide-Soignant/Auxiliaire de Puériculture avec le nouveau référentiel.

PRÉREQUIS : Aucun.

Comprendre la logique des formations par les compétences

- La logique des formations par les compétences.
- La sélection des essentiels.
- Les situations prévalentes : apprentissages critiques, groupes homogènes de patients, typologie des situations.
- Le déroulé de la formation et la notion de bloc de formation.

Actualiser l'enseignement du raisonnement clinique

- Le raisonnement clinique dans la logique des formations par les compétences.
- Les concepts connexes : démarche de soin, démarche clinique, plans de soins...

- Le raisonnement clinique des professionnels Aides-Soignants et Auxiliaires de Puériculture : situations cliniques essentielles.
- Les cas concrets et scénarios de simulation en lien avec le raisonnement clinique.

Accompagner les équivalences de compétences et allègements de formation « passerelles » en vue de l'apprentissage du raisonnement clinique en lien avec le module 4 (bloc de compétence 2)

- L'organisation des mises à niveaux : pré-requis, tests de positionnement.
- Les remédiations : modalités.

Construire les évaluations au travers de l'étude de situations professionnelles

- L'évaluation par l'étude de situation dans la logique de bloc de compétence.
- Le choix de la forme de l'évaluation.
- La construction de l'évaluation et l'élaboration des grilles.

Comprendre l'évaluation des compétences et l'évaluation avec le portfolio

- Les 2 dimensions de l'évaluation et ses 2 postures.
- L'évaluation des compétences et des performances.
- L'évaluation avec le portfolio : critères/indicateurs, traces de compétence, progressivité.
- L'autoévaluation : son fonctionnement, ses 3 niveaux (Campanale 1997).



LE + DU GRIEPS

La formation est dynamique : chacun repart avec des connaissances stabilisées et des outils concrets directement remobilisables. Cette formation est conduite et animée par des spécialistes des formations AS/AP et de la pédagogie.



INTER/INTRA

Professionnel exerçant en IFAS.
Paris du 13 au 15/05/2024
3 jours, 1 080 €



INTERVENANT

Christine DAZUN
Cadre de santé, Formatrice en IFSI et IFAS, titulaire d'un DU Pédagogie active et Simulation en Sciences de la Santé.



VOIR AUSSI...

Enseigner, superviser le raisonnement clinique en formation initiale p 220
Code : FOFP04L

Aider à apprendre : méthodes de travail

Aider les apprenants à devenir autonomes dans l'acte d'apprendre.

PRÉREQUIS :

Être en position d'accompagnateur d'apprenants.

Se connaître en tant qu'apprenant

- La définition de son profil d'apprenant : 4 profils de sa mise au travail et du maintien de l'effort.
- L'identification de ses distracteurs et de la qualité de son attention.
- Les émotions et l'apprentissage : sciences cognitives.
- L'apprentissage des générations Y et Z.

Comprendre le fonctionnement du cerveau qui apprend

- La plasticité cérébrale : apprendre et comprendre.
- Les familles de mémoires : interactions.
- L'oubli et la rétention (Ebbinghaus) : consolidation des apprentissages.

Identifier le contexte motivationnel

- Les sources de motivation (R. Viau).
- Les facteurs de la motivation (R. Viau, J. Fenouillet 2011, J. Fernandez 2017).
- La nouvelle génération et le numérique : appréhension, compétence et usages.

Comprendre le concept de volition (volonté) dans un contexte d'apprentissage

- Les mécanismes de l'engagement et du maintien de l'effort.
- La dynamique volitionnelle et la métacognition (M. Houart).
- Les 5 catégories de stratégies de la volonté.
- Les liens entre : motivation, volonté, stratégies d'apprentissage.

Identifier les 50 stratégies pour s'engager dans le travail et s'y maintenir

- La gestion et l'organisation du temps.
- L'analyse de la commande d'apprentissage.

- La lecture et la compréhension d'un texte pour se l'approprier.
- Le traitement actif de la matière pour comprendre le texte en profondeur.
- La lutte contre les distracteurs.
- Les stratégies de mémorisation efficaces : sciences cognitives.

Appréhender et construire les outils

- La construction d'un planning personnel et structurant.
- Les stratégies pour lire et comprendre.
- La construction d'une fiche de lecture.
- Les outils pour traiter activement la matière : 3 niveaux d'apprentissage, indices mnésiques, schématisation...
- Les techniques de régulation du stress avant un examen.
- La préparation psychologique à l'effort et l'entrée en activité.



LE + DU GRIEPS

Les mécanismes de l'apprentissage sont au cœur de cette formation qui vise à aider les apprenants à se mettre au travail pour répondre aux exigences de leur professionnalisation. Cette formation est complémentaire à la formation « Sciences Cognitives pour innover en formation » qui elle, est plutôt destinée aux formateurs afin de visiter et revisiter leurs stratégies d'enseignement.



INTER/INTRA

Professionnel de l'accompagnement d'apprenants.
Paris du 05 au 06/12/2024
2 jours, 720 €



INTERVENANT

Hélène BELOU

Titulaire d'un Master 2 en Ingénierie des apprentissages et ETP, Formatrice en Sciences cognitives.



VOIR AUSSI...

Sciences cognitives pour innover en formationp 216
Code : FOFP03D

Suivi pédagogique : l'optimiser pour lui redonner du sens

Accompagner les étudiants à la construction de leur professionnalisation par le suivi pédagogique.

PRÉREQUIS : Aucun.

Actualiser les pratiques pédagogiques dans le suivi pédagogique

- Les finalités et intentions pédagogiques.
- Le suivi individuel et collectif.
- Le diagnostic pédagogique et le contrat.
- Les 4 profils volitionnels des étudiants : Houart 2017.
- Les 3 déterminants de la motivation : Viau 2013.
- Le portfolio comme outil de contrôle et de développement.

Agir en tant que professionnel critique, éthique et porteur de sens

- Les postures de contrôle et d'accompagnement.
- La préparation psychologique et

émotionnelle.

- L'analyse réflexive de sa posture.
- Les questions éthiques.

Proposer des outils d'aide à l'apprentissage

- Les 50 stratégies pour apprendre efficacement : Université de Namur.
- Les 3 conditions pour une mémorisation durable : sciences cognitives.
- Les 3 critères d'un « bon » support de cours.
- Les 4 stratégies pour gérer ses émotions.

Identifier les lieux et la nature des erreurs

- Les erreurs de connaissances, de réactivations de connaissances, de raisonnements.
- Les erreurs d'interprétations, de règles et

d'application des règles, d'attitudes et de comportements.

- La place centrale de l'autoévaluation.

Savoir repérer et accompagner les cas particuliers d'étudiants

- L'étudiant en « conduite d'échec » : peur de l'échec/peur de réussir.
- L'étudiant qui « pose problème ».
- L'étudiant « trop » stressé.
- L'étudiant brillant « trop » paniqué.

S'engager dans une démarche collective

- La prise en compte du contexte et du projet pédagogique.
- La trajectoire de formation et la trajectoire de développement.
- La richesse et les fonctions des pairs dans les suivis collectifs.



LE + DU GRIEPS

La formation propose un temps d'analyse des pratiques à partir des satisfactions et problématiques rencontrées. Chacun repart avec des attitudes facilitatrices consciencisées, des manières d'agir et des outils testés pendant le temps de la formation. Cette formation vise parallèlement le renforcement du sentiment d'efficacité personnel.



INTER/INTRA

Formateur, cadre de santé.
Paris du 10 au 11/06/2024
2 jours, 720 €



INTERVENANT

Hélène BELOU

Cadre formateur, Titulaire d'un Master Ingénierie des Apprentissages et Psychologie Cognitive.



VOIR AUSSI...

Accompagnement : place, posture, rôles du formateur en stage www.grieps.fr
Code : FOFP06B

Analyse des Pratiques Professionnelles (APP) en formation initiale

Construire et conduire des dispositifs variés pour des APP authentiques et professionnalisantes.

PRÉREQUIS :

Avoir des bases en Analyse des Pratiques Professionnelles (APP).

Différencier : analyse de situation, pratique réflexive, analyse réflexive, posture réflexive

- Les définitions actuelles :
 - l'Analyse de la Pratique Professionnelle,
 - l'analyse de situation,
 - la pratique réflexive,
 - la posture réflexive.
- Les intentions pédagogiques de chacun.

Construire un dispositif pédagogique

progressif

- La définition des attendus par niveaux de formation.
 - Les 3 seuils de réflexivité (Jorro A).
 - Les 3 indicateurs d'autoévaluation (Campanale F).
 - Le portfolio : quelles traces d'APP dans le portfolio, pour quels bénéficiaires ?
- Proposer des méthodes d'Analyse des Pratiques Professionnelles et les consignes variées pour engager TOUS les étudiants**
- La prise en compte des 8 intelligences multiples (Gardner H) en formation.

- Les consignes et les questions qui engagent cognitivement et sincèrement.
- La créativité et la pluralité des méthodes au service de la réflexivité.

Construire une posture d'écoute et de communication propice à la métacognition de l'Autre

- La qualité d'être et d'écoute, la disponibilité psychique.
- La régulation et la mise en mouvement du groupe aidant.
- Les questions de l'action de type explicitation (Vermersch).



LE + DU GRIEPS

Le formateur pourra amener tout apprenant à réaliser des Analyses de Pratiques Professionnelles authentiques, grâce à la pluralité des méthodes et en tenant compte des intelligences multiples. Il mobilisera des grilles d'analyse pour repérer les mouvements de la réflexivité.



INTRA

Durée conseillée : 2 jours.



VOIR AUSSI...

Animer des séances d'analyse de pratiques (APP)..... p 219
Code : FOFPP041

Évaluation : pouvoir nommer, penser et inventer sa pratique

Développer des compétences dans l'évaluation des étudiants et l'investir avec confiance et créativité.

PRÉREQUIS : Aucun.

Réaliser un état des lieux des représentations et pratiques d'évaluation

- L'évaluation : qu'est-ce qu'évaluer ?
- La discussion autour du concept.
- Les représentations des professionnels.
- Les différentes pratiques d'évaluation à partir de situations choisies.
- Les références théoriques mobilisables à partir de cette première étape.
- Les liens entre l'évaluation et les théories de l'apprentissage.

Conceptualiser et référencer ses pratiques en évaluation

- L'approche historique de l'évaluation : épistémès inhérentes à l'évaluation, évaluation et gestion, désir de maîtrise, évaluation-problématisation, objectivité, subjectivité en évaluation, différenciation

entre évaluation et jugement.

- La logique du contrôle : référant et référé, critères et indicateurs, docimologie et rapport à la note.
 - La logique de l'accompagnement : « logique du reste », autoévaluation.
 - L'évaluation des compétences : connaissances, utilisation des grilles, intérêts et limites...
 - Le travail sur les tendances de chacun en lien avec les situations travaillées en amont.
 - La ré-interrogation de ses pratiques.
- Identifier les postures de l'évaluateur**
- Le repérage de quel type d'évaluateur je suis.
 - Le passage du novice à l'expert, son rapport au savoir.
 - Les postures du guide et de l'accompa-

gnement.

- L'autorité, l'autoritarisme et la séduction.
- Les pratiques des participants pour apprendre à repérer les postures.

Élaborer des liens entre apprentissage, posture et évaluation

- Le débriefing à partir d'un extrait de film.
- Le repérage des modèles et postures dans la séquence vidéo.
- La mise en pratique à partir de l'élaboration d'une UE : encadrement d'apprenant, réflexion collective autour des projets, des idées, des questions, outils et logiques d'évaluation imaginés.
- L'ingénierie pédagogique : objectifs, méthodes et dispositif d'évaluation.



LE + DU GRIEPS

Réfléchir de façon interactive et conviviale à ce qu'est l'évaluation d'un point de vue conceptuel et philosophique. Apprendre à repérer l'évaluateur que vous avez tendance à être, apprendre à nommer précisément votre pratique, la référencer et l'inventer autrement. Un chemin sur lequel, vous pouvez (re)donner sens et plaisir à votre façon d'accompagner cet Autre qui apprend. Le lien entre éthique et formation est le fondement des deux journées.



INTRA

Durée conseillée : 2 jours.



VOIR AUSSI...

Évaluation niveau 2 : construire des évaluations dans une démarche d'empowerment..... www.grieps.fr
Code : FOFPP04F

GRIEPS

Formation Conseil Santé

Retrouvez nos
formations en ligne

www.grieps.fr



Les Berges du Rhône

64, avenue Leclerc - 69007 Lyon

Tél. : 04 72 66 20 30

contact@grieps.fr

Société anonyme coopérative et participative à capital variable
SIÈGE SOCIAL

58 à 60, avenue Leclerc - Bâtiment 64 - 69007 Lyon

SIREN 414 862 672 RCS Lyon

Centre de formation continue enregistré sous le numéro : 82 69 0577869 Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État

Code APE 8559A - TVA/CEE FR 40 414 862 672 000 48

IMPRIM'VERT®



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION



Certifié

