



CENTRE HOSPITALIER LEON JEAN GREGORY

GET 66



Groupe d'éducation
Thérapeutique

Rédaction d'un dossier de programme d'éducation thérapeutique

S. BAUDRY-COLOMES et S. BEDJIDIAN

Pharmaciennes CH Thuir

LAROPHA L'éducation thérapeutique des patients

26 mars 2013

1



CENTRE HOSPITALIER LEON JEAN GREGORY

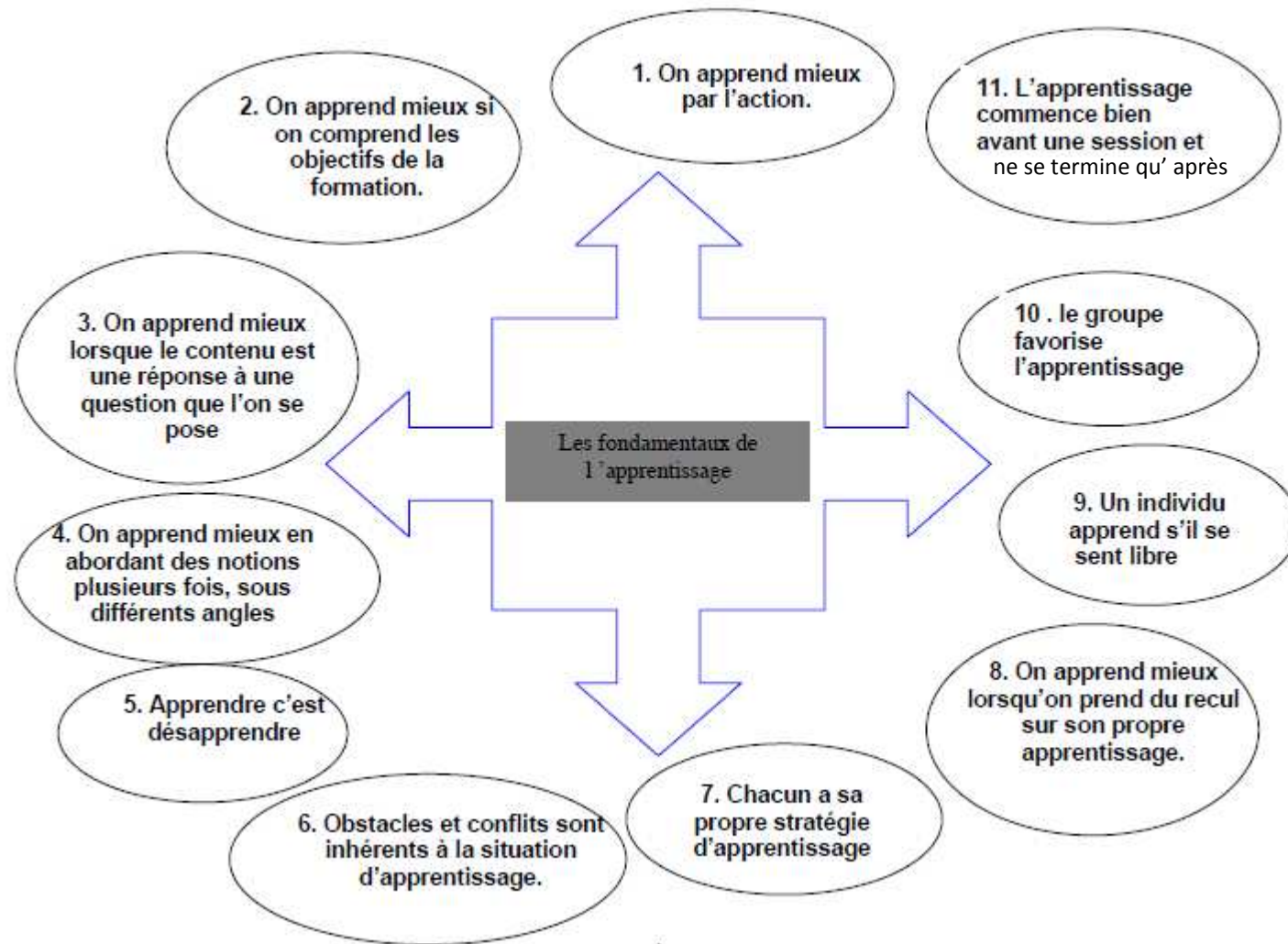
GET 66



Groupe d'éducation
Thérapeutique

« *Permis d'éduquer* » en 11 points...

Ce qu'il faut retenir...



1. On apprend mieux par l'action...



➤ Plus la personne est **passive**, moins la méthode est efficace !



- Proposer des **mises en situation** (jeux de rôle, cas..),
- **Faire découvrir** PUIS expliquer : méthodes **actives**!
- **Limiter les exposés** et la succession d'exposés
- Définir des **plans d'actions** avec les apprenants et faire **un retour sur l'action**.

➤ Nous retenons 90 % de ce que nous disons en faisant quelque chose à propos de quoi nous réfléchissons et qui nous implique (*Muchielli*) :

AGIR - PENSER - PARLER - RESOUDRE - ETRE INTERESSE



2. On apprend mieux si on **comprend** et **accepte** les objectifs de la formation...



- Enoncer les objectifs dès le **début de la formation**,
- Permettre à chacun d'**exprimer ses attentes devant le groupe**
- Enoncer les **objectifs de chaque étape** de la formation...pas seulement les objectifs généraux

➤ Comprendre la **LOGIQUE** du tout permet de mieux comprendre les détails !

3. On apprend mieux lorsque le contenu est une **réponse à une question que l'on se pose...**



- **Si exposé, plutôt en fin de séance** : après un cas qui aura suscité des questions
- **Lister les questions** des participants : réponses implicites dans l'exposé !
- Identifier des **situations problèmes** : réflexion des participants à partir de cas concrets.

➤ A trop vouloir donner d'arguments et des explications... On prive la personne d'un temps efficace d'interrogation pour s'approprier ensuite la réponse : **ETAT DE MOTIVATION PREALABLE.**

4. On apprend mieux en abordant des notions **plusieurs fois**, sous **différents angles**...



- Favoriser des formations en « **spirale** » : revenir sur une notion déjà vue mais sous une autre forme ou en la rattachant à une autre notion
- Prévoir des **intersessions**.

5. Apprendre, c'est désapprendre...



- Proposer des situations problèmes : mettre la personne **face à ce qu'elle sait**
- Partir des **représentations** des participants, les faire s'exprimer
- Partir **toujours du connu pour le rattacher à l'inconnu !**

➤ Apprendre c'est **FAIRE EVOLUER** sa représentation initiale pour en **CONSTRUIRE** une autre !



6. **Obstacles et conflits** ...c'est normal en apprentissage !



- Laisser s'exprimer les **désaccords** sur une notion : analyser les arguments respectifs
- Exploiter les **points de vue de chacun**
- Accepter qu'il y ait « **résistance** » à la formation !

➤ Les savoirs antérieurs entrent en « conflit cognitif » avec les savoirs nouveaux :

ASSIMILATION et **ACCOMODATION** ...

Nous **REORGANISONS** nos connaissances !

7. Chacun a sa **propre stratégie** d'apprentissage...



- Savoir se dégager de sa propre stratégie, **savoir faire autrement** pour mieux repérer les différentes stratégies des apprenants
- **Varié** les méthodes et les outils pédagogiques utilisés
- Utiliser les différents canaux de communication

➤ Les compétences de départ, les styles cognitifs et les motivations sont **DIFFÉRENTES !**

8. On apprend mieux lorsqu'on prend du **recul** sur son propre apprentissage...



- Prévoir un **temps de définition des attentes** de chacun
- Prévoir des **temps de synthèse** : points importants, classement des informations...
- Repérage des **questions résolues** après apprentissage et des **prises en application possibles**.

➤ Repérer ses stratégies cognitives (**METACOGNITION**) : **STRUCTURER** l'acquisition des contenus de la formation !

9. Un individu apprend s'il se sent **libre**...

- Permettre des **marges de liberté**
- Verbaliser les **zones de contrainte et de liberté** en début de stage : définir les rôles et les territoires.



10. Le **groupe** favorise l'apprentissage...



- Instaurer un climat de **bienveillance** : attitude **positive**, cadre **protecteur** (confidentialité) et **permissif** (droit à l'erreur)
- Favoriser l'expression des **points de vue divergents**, ne pas chercher à aplanir les **désaccords**,
- L'apprenant doit se sentir **utile** et non utilisé, **considéré** et non jugé, **capable** et non incompetent
- Permettre les **collaborations** de chacun (avec l'animateur, au sein du groupe)

➤ Sous 2 conditions : **CONTRADICTION** et **BIENVEILLANCE**
= Création d'une réelle **DYNAMIQUE** par le formateur régulée avec bienveillance.



11. L'apprentissage commence **avant** une session et ne se termine qu'**après** ...

➤ **AVANT** une session :

- **Informer** les participants du contenu, des objectifs de la formation et des aspects pratiques
- Aider le participant à **clarifier** ses objectifs par un questionnaire initial

➤ **APRES** une session :

- Organiser des **retours d'expérience** : réinvestissement des acquis de la formation, compléments techniques ou théorique au besoin.
- Inciter au **suivi** : relais par les soignants référents, travail en réseau, lien avec le médecin traitant.





Une éducation à la carte !

*Classification et exemples de méthodes,
techniques et outils pédagogiques*

Classification et exemples de méthodes, techniques et outils pédagogiques...

➤ DIRE

=> méthode TRANSMISSIVE



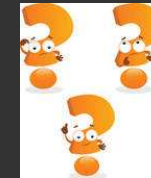
➤ MONTRER ET FAIRE FAIRE

=> méthode DEMONSTRATIVE



➤ FAIRE DIRE

=> méthode INTERROGATIVE



➤ FAIRE DECOUVRIR

=> méthode de la DECOUVERTE



Distinguer les méthodes...



➤ Centrées sur le **CONTENU** avec une démarche **DEDUCTIVE** :

- Méthodes **affirmatives** : transmissive (magistrale) ou démonstrative
- Méthodes **interrogatives**

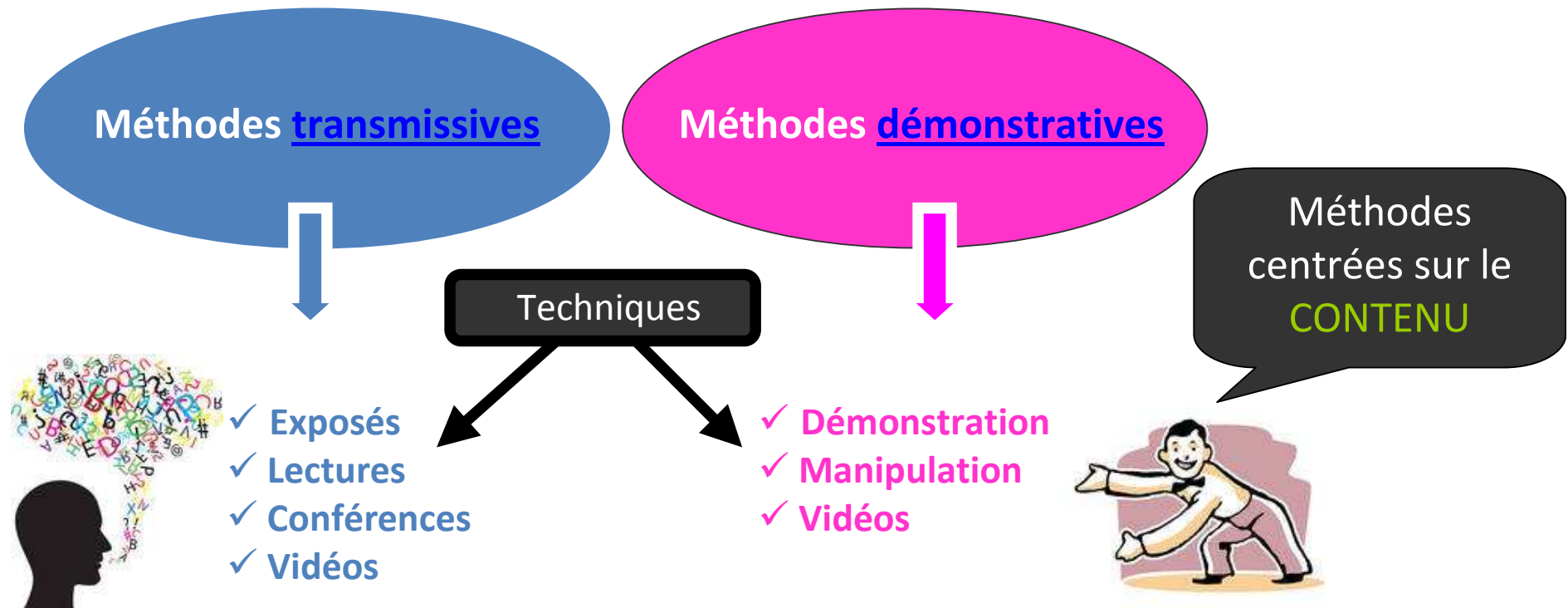
➤ Centrées sur l'**APPRENANT** avec une démarche **INDUCTIVE** :

- Méthodes de la **découverte**

La **démarche déductive** : qu'est ce que c'est ??? (1)

➤ Si le **savoir est chez le formateur** avec une transmission à l'apprenant alors méthodes **AFFIRMATIVES**

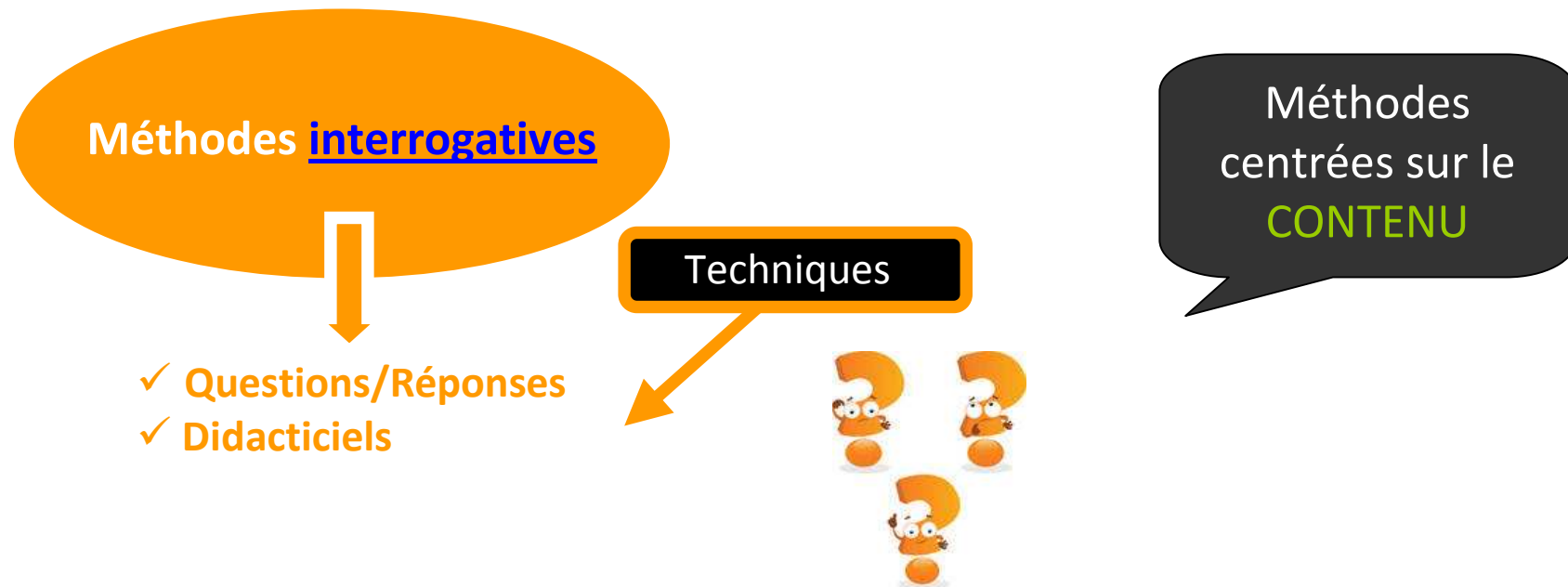
Le formateur est le **seul détenteur du savoir** qu'il va transmettre par :



La démarche déductive : qu'est ce que c'est ??? (2)

➤ Si le **savoir est chez l'apprenant** , c'est le travail du formateur de le mettre à jour alors méthodes **INTERROGATIVES**

Le formateur est **détenteur du savoir** mais ce n'est **plus le seul** :



Et la **démarche inductive** alors ???

➤ Le **savoir est à l'extérieur de l'apprenant et du formateur**, c'est le travail du formateur d'aider l'apprenant à se l'approprier alors méthodes **de la DECOUVERTE**

Le **formateur est personne-ressource** (guide la démarche) et **l'apprenant est co-constructeur du savoir**.

Méthodes de la découverte

- ✓ Mises en situation
- ✓ Etudes de cas
- ✓ Jeux de rôle
- ✓ Réunion/discussion

Techniques



Méthodes
centrées sur
l'APPRENANT



CENTRE HOSPITALIER LEON JEAN GREGORY

GET 66



Groupe d'éducation
Thérapeutique

*Formateur
en éducation thérapeutique
Mais avez-vous le profil ?*

Un petit questionnaire...pour s'y retrouver!



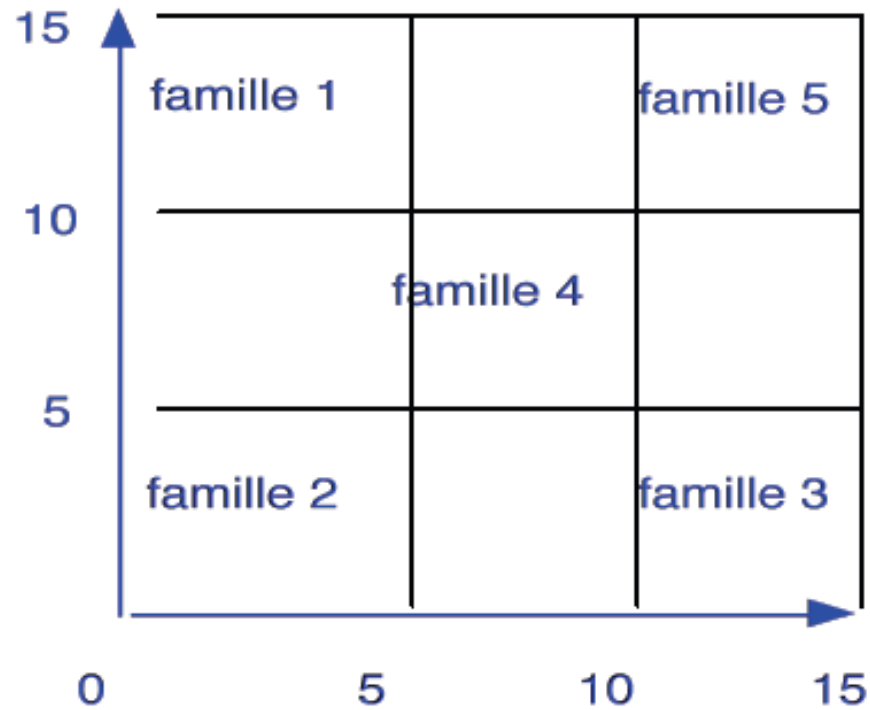
Et affiner votre profil!



SOURCE : Noyé D., Piveteau J. *Guide pratique du formateur*, INSEP éditions, Paris, 1981.

Reportez vos résultats sur la grille suivante

B orientation vers
l'apprenant



A orientation
vers le contenu



M E R C I

DE VOTRE ATTENTION !

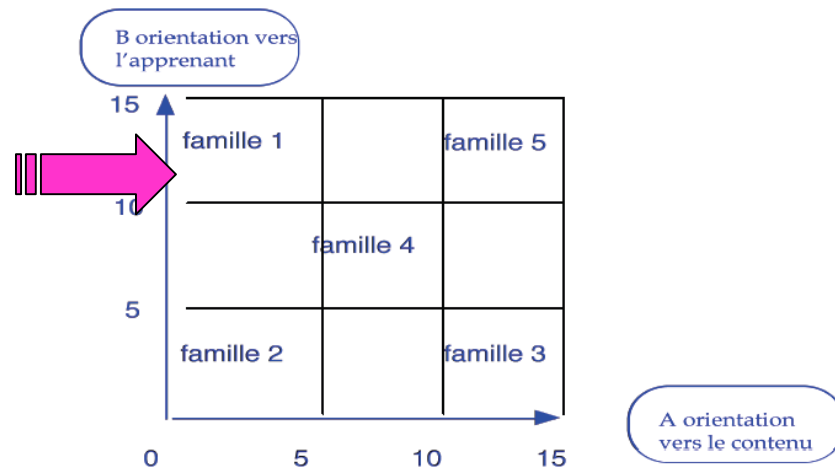
En fonction de la cotation des deux items
« A : orientation vers le contenu » et « B : orientation vers l'apprenant »



Si « A » proche de 15 : vous êtes très concerné par l'organisation, la progression, l'évaluation ;
Mais si le nombre est peu élevé, vous êtes plus centré sur le rôle du formateur, ses qualités, l'image qu'il donne en formation.

Si « B » proche de 15 : votre attitude de formateur est assez centrée sur le stagiaire ;
Mais si vous avez un nombre peu élevé, cela signifie que l'apprenant n'a pas, pour vous, une tendance spontanée à apprendre.

Reportez vos résultats sur la grille suivante



Famille 1



Le formateur considère que les stagiaires ont peu envie de se perfectionner spontanément.

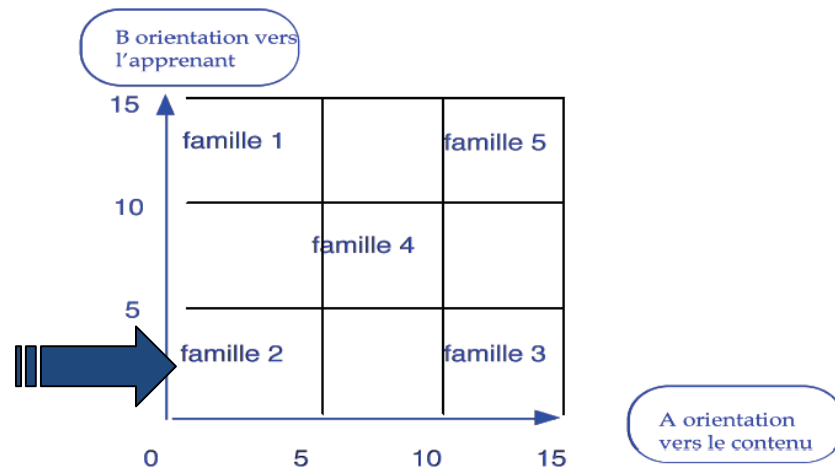
Il n'est pas très axé sur les contenus de la formation, mais il est attentif aux désirs des stagiaires afin de les motiver pour entrer dans la démarche d'apprentissage.

Il est soucieux de se faire accepter en tant que formateur.

Avantage : l'écoute .

L'inconvénient : la perte de contenus

Reportez vos résultats sur la grille suivante



Famille 2



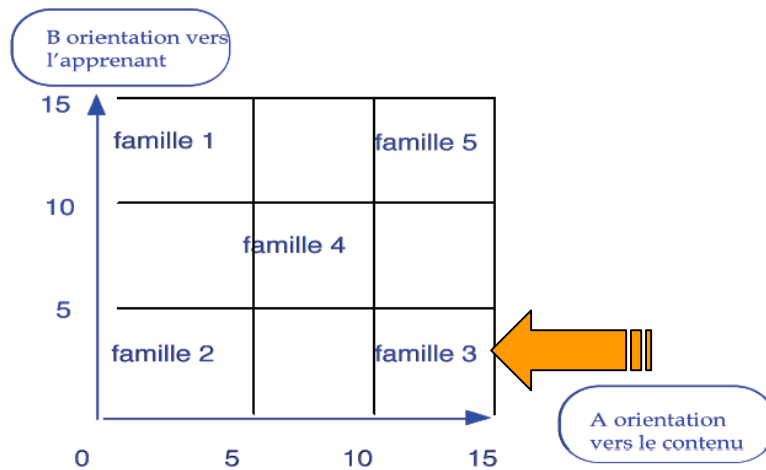
Le formateur est peu axé sur les contenus de la formation, pas plus qu'il ne se préoccupe du fonctionnement des apprenants.

Il lui importe plutôt d'être expert dans son domaine.

Avantage : l'expertise.

L'inconvénient : la perte d'apprentissage

Reportez vos résultats sur la grille suivante



Famille 3

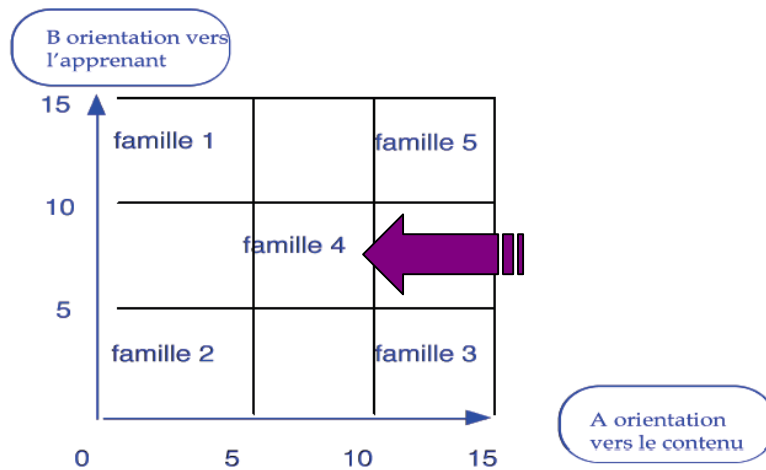
Le formateur est attaché à l'organisation, mais peu centré sur l'apprenant auquel il demandera un effort pour s'adapter au dispositif prévu.

Il va prendre beaucoup de soin à organiser une progression et mettra en place de systèmes d'évaluation bien construits.

L'avantage : la structuration.

L'inconvénient : l'absence de personnalisation

Reportez vos résultats sur la grille suivante



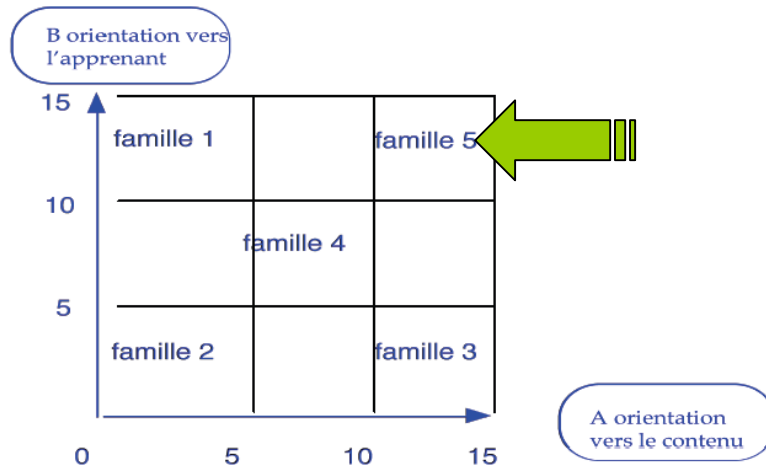
Famille 4

Le formateur adopte une position de compromis et considère que les désirs des apprenants sont incompatibles avec les contraintes des structures ;

Il estime devoir exercer une contrainte sur les apprenants pour que le travail soit fait, mais il abandonne certaines stratégies si elles ne fonctionnent pas.

L'avantage : aucun manque de clarté de conduite.

Reportez vos résultats sur la grille suivante



Famille 5

Le formateur estime l'apprenant capable d'apprentissage et cherche à repérer ses besoins.

Il construit les objectifs et les méthodes à partir de ces besoins repérés. Il n'y a pas d'incompatibilité entre l'attention aux personnes et une démarche pédagogique étudiée.

L'avantage : bonne articulation et conduite adaptative à partir d'un cadre construit.



M E R C I

DE VOTRE ATTENTION !

➤ DIRE

=> méthode TRANSMISSIVE



Comment l'utiliser ?

Côté formateur :

Exposer, Expliquer, Délivrer un savoir,

Rythmer, Observer, Vérifier la compréhension.

Et côté participant ? :

Ecouter, prendre des notes.

Quand l'utiliser ?

Pas au démarrage (climat passif)

En **synthèse** suite à un exercice.



Avantages :

Transmission du savoir
à un effectif important,
Rassurant pour le
formateur
et le participant

Limites :

Appropriation réelle ?
Lassitude ?
Transformation de
l'information en compétence
par le participant seul !

- Attribuer des rôles (écoute active),
- Donner des questions,
- Faire faire l'exposé,
- Recueillir les questions en amont,
- Binôme d'échange (rendre pratique un enseignement théorique)



➤ MONTRER ET FAIRE FAIRE



=> méthode DEMONSTRATIVE

Comment l'utiliser ?

Côté formateur :

Transmettre, Expliquer, Faire expérimenter,

Observer, Valider et aider,

Synthétiser et Conceptualiser.

Et côté participant ? :

Observer, Ecouter, Conceptualiser.

Quand l'utiliser ?

Pour des apprentissage de savoir-faire.



Avantages :

Mémorisation,
Rassurant pour le formateur
et le participant,
Indispensable pour
acquisition geste
ou technique.

Limites :

Comportements compris ?
Peu de réflexion,
Pas adapté aux
connaissances théoriques,
Prend du temps.

- Présentation globale,
- Respecter les étapes,
- Solliciter l'apprenant : (il refait en expliquant),
- Groupes restreint (6 personnes),
- Droit à l'erreur,
- Rythme.



➤ FAIRE DIRE

=> méthode INTERROGATIVE



Comment l'utiliser ?

Côté formateur :

Créer un climat de confiance,
Poser des questions ouvertes et
progressives,
Valider et compléter les réponses.

Et côté participant ? :

Réfléchir, Répondre.

Quand l'utiliser ?

Pour **démarrer** une séance ou
pour la **relancer**.



Avantages :

Réflexion,
Echanges,
Contrôles des
connaissances,
Adaptabilité.

Limites :

Trop directif ?
Trop difficile ?
Gestion du
temps de parole...

- Ne pas dépasser 15-20 min.
- Attention aux questions à éviter...,
- Pour les **remplacer** : Déclarer, reformuler, inviter à développer, questions du groupe, respecter les silences...



➤ FAIRE DECOUVRIR

=> méthode de la DECOUVERTE



Comment l'utiliser ?

Côté formateur :

Définir un cadre pédagogique,

Orienter mais laisser découvrir (groupes),

Guider la restitution, aider à analyser, faire une synthèse.

Et côté participant ? :

Agir, Découvrir, Expérimenter, Modéliser.



Quand l'utiliser ?

Pour **démarrer** une notion nouvelle complexe puis apports théoriques.



Avantages :

Compréhension et mémorisation,
Appel au capacités d'analyse,
Impliquer et valoriser,
Mobiliser expérience.

Limites :

Gestion du temps (préparation, séance),
Nécessité ++ de structurer :
consignes, paliers de synthèse progressifs,
synthèse finale.

Méthode à privilégier !

- Expérimentation analysée,
- Lien entre contenu et expérience,
- Modélisation,
- Construction de stratégie,
- Adaptabilité.