

23^{ème} Colloque National des CESU
28 et 29 janvier 2010 - Annecy

Atelier
Former des tuteurs médicaux et paramédicaux,
leur donner des outils

Claire Marchand
Laboratoire de pédagogie de la santé UPRES 3412
Université Paris 13 – UFR de Bobigny

Définition et buts du tutorat

(Dictionnaire des concepts clés, Raynal et Rieunier, ESF, 1997)

- Dispositif personnalisé d'accompagnement et d'aide aux études
- Permet aux apprenants d'intégrer les savoirs théoriques dans une pratique professionnelle (système en alternance)
(Dictionnaire des concepts clés, Raynal et Rieunier, ESF, 1997)

Faciliter l'apprentissage

Faciliter la professionnalisation

Les compétences du tuteur

Pédagogiques

Relationnelles

Organisationnelles

Compétences pédagogiques

- Déterminer/identifier les compétences et objectifs d'apprentissage
- Mettre en œuvre les principes favorisant l'apprentissage : s'appuyer sur les expériences et connaissances antérieures des apprenants, utiliser l'erreur comme source d'apprentissage
- Avoir recours au modèle (modeling) : verbaliser ses propres modes de pensée et de décision, même intuitifs
- Proposer différentes modalités d'apprentissage (découverte)
- Proposer des temps de pratique guidée, entraînement
- Favoriser la pratique réflexive, la prise de conscience :
 - avant l'action : questionner l'anticipation et la planification de l'action
 - pendant l'action : faire raisonner à haute voix, questionner les prises de décision, les raisonnements, les processus
 - après l'action : faire décrire une action vécue, faire expliciter l'implicite (entretien d'explicitation)

Compétences pédagogiques

- Favoriser les liens entre pratique et théorie
- Utiliser des outils d'évaluation des compétences (résultats et processus)
- Mettre en place des techniques et outils d'auto évaluation
- Analyser les résultats des évaluations
- Mettre en œuvre une rétro information sur l'évolution des apprentissages
- Identifier les facteurs favorisant ou limitant la mise en œuvre de la compétence

Compétences relationnelles

- Partager ses expériences, sa vision de la profession
- Favoriser la communication, mettre en œuvre les conditions favorables à l'entretien
 - Pratiquer l'écoute active
 - Avoir une attitude empathique
 - Faire verbaliser l'apprenant
 - Utiliser des questions ouvertes
- Reconnaître ses attitudes spontanées et leur influence sur l'apprenant
- Exprimer ses doutes, ses émotions, ses ambivalences
- Prendre en compte la dimension affective de la compétence

Compétences managériales, organisationnelles

- Définir son rôle selon le type d'alternance mise en œuvre
 - Alternance /juxtaposition
 - Alternance/intégrative : démarche partagée de formation professionnalisante : » co-développeurs » de compétences
- Organiser des temps d'apprentissage spécifique : déterminer des situations apprenantes
- Utiliser les opportunités pour l'apprentissage
- Organiser des temps d'autoformation
- Mettre en place un partenariat avec l'institution de formation
- Analyser les contraintes institutionnelles

- Formateur praticien

(Source : de quelques compétences du formateur-expert. P Perrenoud, 1999)

- Pousser les stagiaire à expliciter ses attentes, ses projets, ses représentations préalables
- Verbaliser ses propres modes de pensée et de décision, mêmes intuitifs
- Ne pas jouer le comédie de la maîtrise, faire entrer dans les coulisses de l'action
- Exprimer ses doutes, ses peurs, ses ambivalences, ses lassitudes
- Se mettre en jeu comme personne, ne pas se cacher derrière le rôle
- Accepter la différence comme irréductible, ne pas vouloir que l'autre vous ressemble
- Prendre les erreurs de l'un ou de l'autre comme occasion de progresser
- Renoncer à incarner une norme, un surmoi, un modèle

Principes d'une formation de tuteur

S'appuie sur les principes du socioconstructivisme

Aide le tuteur à clarifier la notion de tutorat, d'apprentissage dans une situation de tutorat

- travailler sur les représentations du tuteur sur :
 - son rôle, ce qu'est le tutorat,
 - sa conception de l'apprentissage
 - la place de l'affect dans la mise en œuvre de la compétences
 - la notion d'évaluation des compétences
- clarification des concepts, des courants de référence

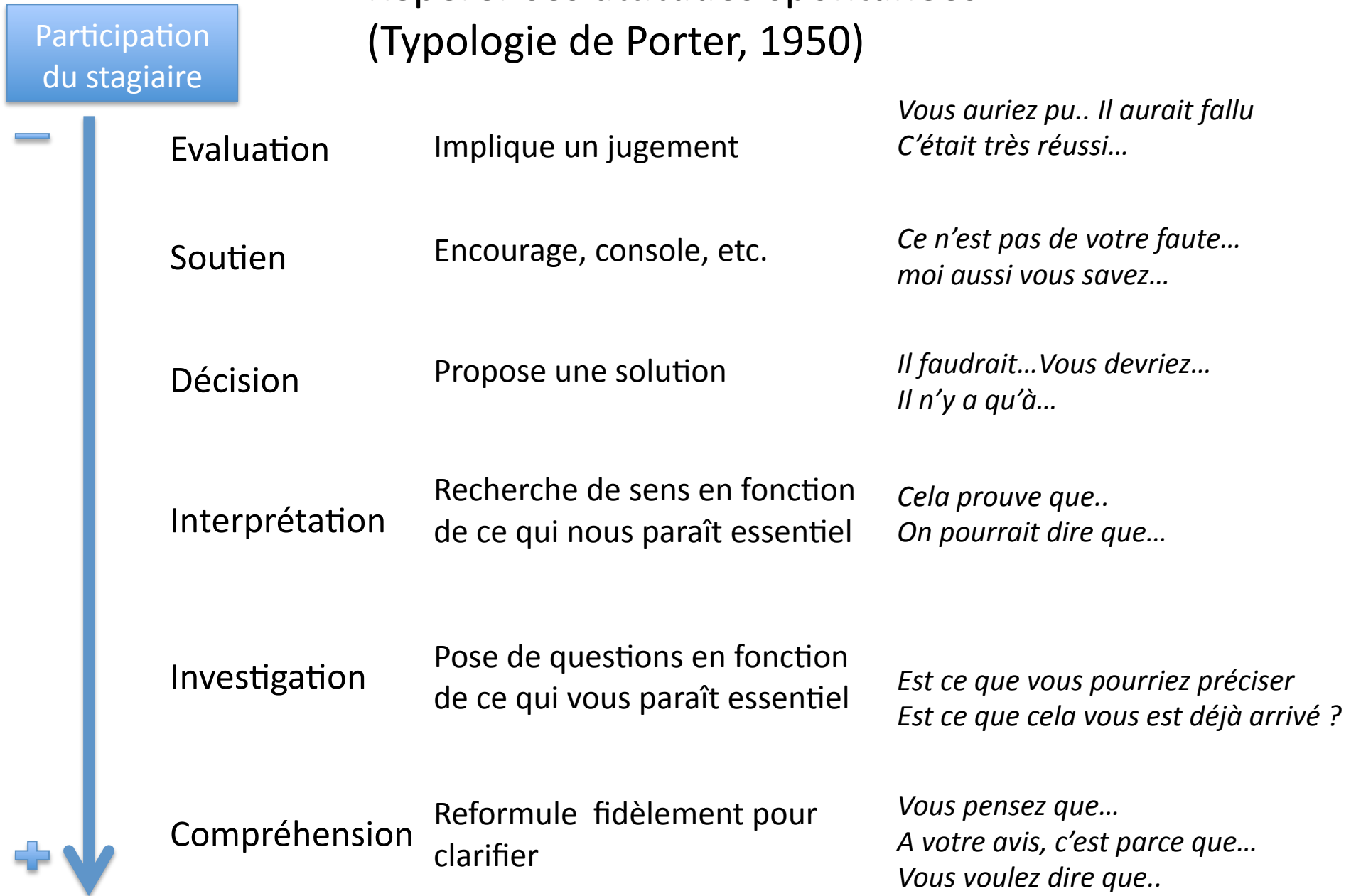
Fait vivre au tuteur ce qu'il va devoir réaliser avec le tutoré :

- Susciter la réflexion sur sa pratique
 - typologie de Porter : outil permettant de repérer ses attitudes spontanées et leur influence sur la participation de l'apprenant
- Prendre conscience de ses actions, de ses procédures d'action
- Confronter son regard avec celui des autres
- Susciter le doute
- Préparer au transfert : Réinvestir les apprentissages dans l'anticipation d'action

Utilise des techniques d'apprentissage directement utilisables par le tuteur

- Méthode de la découverte : place accordée à l'initiative
- Analyse de pratique, analyse d'incident
 - grille d'analyse des attitude de Porter
- Modelage : « se donner en exemple » (Lafortune)
 1. Verbaliser son processus en action
 2. Réfléchir à voix haute, se poser des questions, annoncer ses intentions, justifier ses décisions, ses choix
- Questionnement d'explicitation (Entretien d'explicitation : Vermersch)
 - Faire décrire à une personne une action vécue dans le but de :
 - S'informer sur les procédures d'action de la personne
 - L'aide à s'informer sur ses procédures d'action (prise de conscience)
 - Développer sa métacognition (ses compétences d'auto évaluation)
- Questionnement métacognitif :
 - anticipation
 - contrôle/régulation
 - auto évaluation

Repérer ses attitudes spontanées (Typologie de Porter, 1950)



Questionner les capacités métacognitives

- ***Capacité d'anticipation et de planification***

- Vous allez réaliser cette intervention, cette activité qu'est-ce que vous en pensez ?
- Comment vous représentez-vous cette intervention ?
- Est-ce que cela vous paraît facile, difficile ?
- Quelle va être votre démarche ?
- Comment allez-vous faire ?
- Comment allez vous vous y prendre ? Quelles étapes allez vous respecter ?

- ***Capacité d'auto contrôle et d'auto régulation***

- Par quoi avez vous commencé ?
- Au moment où vous faites cette action, à quoi pensez vous ?
- Qu'est-ce que vous vous dites ? Qu'est ce que vous vous êtes dit ?
- Quelles sont les difficultés rencontrées et qu'avez vous fait ?
- Comment savez vous que ce que vous faites est correct ?

- ***Capacité d'auto évaluation***

- Que pensez-vous de votre façon de procéder, de résoudre le problème ?
- Quels sont vos critères de réussite ?
- Comment avez vous su que vous aviez terminé?
- Qu'avez vous appris de cette situation ? Qu'est ce qui vous a permis d'apprendre ?
- Si vous deviez recommencer comment feriez-vous, qu'est ce que vous modifieriez ?

Bibliographie

L'entretien d'explicitation : une approche potentiellement féconde pour faciliter la supervision clinique des résidents. Lieven T, Fortin M, Millette B, Aubrege A, De Korwin JD. Pédagogie Médicale 2008;9(4):221-233

L'entretien d'explicitation. Vermersch P, Paris, ESF Editeur, 1994

Avantages et limites d'une technique d'aide à l'explicitation dans la formation des auxiliaires de puériculture : étude exploratoire. Mette C, Besançon AM, Gagnayre R, Marchand . Pédagogie Médicale 2006 ; 7(2):91-100

Le tutorat dans l'enseignement et la formation. Barnier G, l'Harmattant, coll Savoir et Formation, 2001

Guide de la fonction tutorial. Pelpel P. Les Editions d'Organisation, Paris, 1996

Compétences professionnelles pour l'accompagnement d'un changement. Un référentiel L. Lafortune. Presse Universitaire du Quebec, 2008

L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences, Scallon G. de Boeck, Quebec 2004, 342p.