**www.pmadata.org/stlr**

**A logo with text on it

Description automatically generated A red letters on a white background

Description automatically generated**

**Nous vous invitons à utiliser et adapter ces outils !**

Quel que soit l’outil que vous découvrirez et déciderez d’essayer, vous devrez *nécessairement* l’adapter à votre contexte. Par exemple :

* ***Changer la formulation d’une question*** : Certains outils contiennent des questions tirées de nos questionnaires ([*accessibles au public ici*](https://www.pmadata.org/data/survey-methodology)), avec leur propre numérotation. Notez que dans certains cas, le numéro des questions change selon les phases d’enquête, mais toute question citée dans un outil suit une numérotation cohérente *au sein* de cet outil.
* ***Choisissez le pronom qui vous convient :*** Nous utilisons souvent des pronoms féminins dans la mesure où PMA travaille avec des femmes enquêtrices ; *en outre,* cela ne nous déplaît pas d’utiliser le pronom féminin par défaut, pour une fois !

**ASTUCE : *N’hésitez pas à utiliser notre système d’hashtags !***

Parce que ces outils ont été utilisés dans différents pays, nous avons développé un système de hashtags simple pour identifier les endroits où les informations doivent être actualisées ou adaptées en fonction du pays, du contexte, de la culture et du programme.

Par exemple, les informations qui sont propre à un pays dans un outil sont repérables par l’hashtag en anglais *#countryspecific*, voire un niveau géographique encore plus spécifique, comme *#districtlevel* ou *#localpartner*.

Les informations dont la date doit être modifiée sont associées à l’hashtag *#todaysdate* ou #*lastyear*. Ces hashtags permettent à celles et ceux qui adaptent l’outil d’utiliser la fonction Find&Replace (Chercher et Remplacer) pour identifier rapidement et mettre à jour l’information pertinente.

**A white letter on a black background

Description automatically generated**

**Comment faciliter une conversation de réflexion**

Cette présentation explique en quoi consistent les compétences interpersonnelles essentielles, mais parfois intangibles, que les enquêteurs et enquêtrices doivent maîtriser, à savoir leur rôle dans les endroits où ils et elles travaillent, comment éviter un refus lorsque cela est possible, comment poser des questions de manière neutre, et autres stratégies pour recueillir des réponses complètes et fiables.

*En adaptant, adoptant ou partageant cet outil, veuillez utiliser la référence suivante :*

“Comment faciliter une conversation de réflexion”, créé par Sarah Nehrling pour PMA (Performance Monitoring for Action). Publié en juin 2024. CC BY-NC 4.0.

*When adopting, adapting, and sharing this tool, please use this suggested citation:*

“Facilitator’s Card”, created by Sarah Nehrling, for PMA (Performance Monitoring for Action). Released February 2024.

**Comment faciliter une conversation de réflexion**

**Pourquoi la réflexion est-elle importante ?**

Selon diverses recherches sur l'apprentissage et l'éducation, **la réflexion est le comportement CLÉ d'une orientation d'apprentissage réussie**.

La Dr Michele Rigolizzo nous rappelle que « **la réflexion exige de ralentir et d'amener les connaissances tacites à la conscience, mais il est notoirement difficile de prendre l'habitude de réfléchir** » ([Rigolizzo, 2017](https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/40620141/RIGOLIZZO-DISSERTATION-2017.pdf?sequence=7&isAllowed=y)). Dans son examen des recherches antérieures, Rigolizzo affirme que :

« L'apprentissage individuel a été largement étudié par les enseignants, les chercheurs en sciences cognitives et les spécialistes de la gestion comme un processus d'action et de réflexion qui conduit à un changement dans la mémoire à long terme car, une fois que les connaissances et les compétences sont ancrées dans la mémoire à long terme, elles sont apprises (Corkin, 1984 ; Ericsson & Kintsch, 1995 ; H. A. Simon & Chase, 1973). »

Par ailleurs « ... la réflexion joue un rôle clé dans la compréhension des matériaux et des systèmes complexes. Pendant la réflexion critique, les individus examinent leur performance pour tenter de comprendre les principes sous-jacents du domaine (Chi et al., 1981). »

Rigolizzo poursuit en précisant que *:* « *La recherche en théorie de la gestion et de l'apprentissage des adultes (Mezirow, 1990 ; 2000 ; O'Neil & Marsick, 1994 ; Schön, 1983) montre que le comportement sous-jacent à ces capacités de compréhension des systèmes complexes est la réflexion préalable, qui consiste à "évaluer les fondements [justification] de ses croyances" (Dewey, 1933, p. 9). Au-delà de l'acceptation des échecs et des réussites survenus au cours de la pratique, ce comportement implique d'analyser pourquoi ils se sont produits afin de générer une nouvelle compréhension du domaine (Ellis & Davidi, 2005a). Cela indique que la réflexion critique n'est possible qu'une fois que les apprenants ont acquis un certain niveau de compétence. Le résultat de la réflexion critique est à long terme parce que la réflexion aboutit à un niveau plus profond de compréhension des principes fondamentaux (Mezirow, 1990). Cette compréhension conduit à la capacité de réaliser des performances cohérentes, même dans des situations nouvelles (H. A. Simon & Chase, 1973).* »

La réflexion sur l'apprentissage présente trois avantages principaux :

1. En reconnaissant les progrès accomplis (*axée sur le contenu*), la réflexion renforce la confiance et favorise la fierté à l'égard des nouvelles compétences.
2. En examinant ce qui a conduit à ce processus (*axé sur le processus*), elle aide l'apprenant à comprendre ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné.
3. Elle permet à l'apprenant de planifier intentionnellement ses prochaines étapes d'apprentissage (*en termes de contenu et de processus*).

**Comment la réflexion peut-elle avoir lieu ?**

La réflexion peut se faire **individuellement ou en groupe** - bien que la réflexion en groupe puisse souvent inciter les individus à prendre le temps de réfléchir individuellement.

La réflexion peut également avoir lieu *pendant* l'action et *après* l'action, ce que Donald Schon appelle « **la** **réflexion dans l'action** » et « **la réflexion sur l'action** ». L'une peut nourrir et renforcer l'autre. La réflexion sur l'action, qui a lieu *après* l'action, peut amener cette « connaissance tacite à une prise de conscience concrète ». Cette prise de conscience peut ensuite être activée et l'apprentissage appliqué en réfléchissant pendant l'action.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Individuel** | **Groupe** |
| **Réflexion dans l’action** | *Exemple :* Réflexion à chaud | *Exemple :* Débriefing en direct pour corriger le cours |
| **Réflexion sur l’action** | *Exemple :* Tenir un journal d’apprentissage | *Exemple :* La réflexion au début d’un Club d’Objectifs de TKX |

La réflexion peut se concentrer sur l'apprentissage de l'action/de la compétence et sur l'apprentissage concret qui y est lié, en tant qu' « **apprentissage en simple boucle** » (*single-loop learning*). Elle peut également se concentrer sur l'apprentissage et les leçons plus larges et plus généralisables, ce qui amène l'apprenant à un « **apprentissage en double boucle** » (*double-loop learning*).

Par exemple:

J'ai passé une heure par jour à apprendre un nouveau code Stata à partir de vidéos YouTube et j'ai fait tellement de progrès.

* *Apprentissage en simple boucle* : Je peux apprendre de nouveaux codes Stata sur YouTube, et je peux progresser lorsque je consacre régulièrement du temps à cet apprentissage.
* *Apprentissage en double boucle* : Je suis très motivé(e) pour acquérir de nouvelles compétences techniques. Je peux progresser vers mes objectifs d'apprentissage en y consacrant régulièrement du temps. Je peux apprendre efficacement à l'aide de vidéos simples.

Tous ces types d'apprentissage et de réflexion améliorent la **métacognition[[1]](#footnote-1)** d’un individu, sa conscience et sa compréhension de ses propres processus de pensée, sa capacité à réfléchir sur sa pensée - *et* son apprentissage.

La réflexion nourrit la métacognition qui nourrit l'apprentissage.

« Les pratiques métacognitives augmentent la capacité des élèves à transférer ou à adapter leur apprentissage à de nouveaux contextes et à de nouvelles tâches (Bransford, Brown et Cocking, p. 12 ; Palincsar et Brown, 1984 ; Scardamalia et al., 1984 ; Schoenfeld, 1983, 1985, 1991). Elles y parviennent en acquérant un niveau de conscience supérieur à la matière enseignée : elles réfléchissent également aux tâches et aux contextes des différentes situations d'apprentissage et à eux-mêmes en tant qu'apprenants dans ces différents contextes. » - [Vanderbilt Center for Teaching](https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/metacognition/)

**Comment dois-je faciliter un entretien de réflexion ?**

Voici quelques idées clés pour faciliter une conversation de réflexion[[2]](#footnote-2):

***Préparer et commencer***

***Préparer les bonnes questions*** *:*

Préparer des questions clés et des amorces de questions pour votre conversation :

* Commencez par des questions ouvertes et générales
* Rester flexible quant à l'orientation de la conversation ; vous n'avez pas besoin d'utiliser toutes les questions - allez là où la conversation a besoin d'aller, et équilibrez la structure et la non-structure. Laissez la conversation suivre son cours... Certaines personnes auront besoin de plus de structure, mais d'autres s'en sentiront limitées.
* S'inspirer des questions, des guides de conversation et des formats de conversation existants, si cela s'avère utile ;
  + Consulter le « [Guide pour les check-ins de groupe](https://www.pmadata.org/tool/group-learners-check-guide) », un autre outil qui est disponible pour télécharger, qui contient des recommandations étape par étape et de nombreuses questions de réflexion potentielles.
  + Considérer la collection des « [Visible Thinking Routines](https://pz.harvard.edu/thinking-routines)» (*routines de pensée visible)* du Projet Zéro, telles que « [Connect, Extend, Challenge](https://pz.harvard.edu/resources/connect-extend-challenge)» (*Connecter, Étendre, Défier*) ou « [3, 2, 1 Bridge](https://pz.harvard.edu/resources/3-2-1-bridge) » (*3, 2, 1 Pont*).

**Donner le ton, à la fois dans l'invitation et pendant l'appel**

**Soyez patient, surtout au début** : Les conversations sur la réflexion peuvent connaître des débuts lents et difficiles, surtout lorsque les gens développent leurs capacités de réflexion, ce qui est encore plus difficile lorsqu'ils vivent ou travaillent dans un environnement qui n'a pas une forte culture de la réflexion ou de l'apprentissage :

* Proposer à l’apprenant quelques idées de base pour les amener à réfléchir à ce que sont les progrès en matière d'apprentissage :
  + L'apprentissage peut prendre de nombreuses formes !
  + L'apprentissage peut se faire par petites étapes subtiles ou par bonds.
  + Parfois, vous avez appris quelque chose sans même vous en rendre compte.
  + Vous avez peut-être appris *ce* qu'il faut faire, peut-être avez-vous appris *comment* faire quelque chose (mieux, plus vite, etc.).

***Tout au long du processus de réflexion***

**Accueillir le silence** : Soyez à l'aise avec le silence. Les gens parlent pour combler le silence, et en parlant, ils peuvent souvent commencer à réfléchir !

* Le silence peut signifier que l'on réfléchit, mais pas nécessairement que l'on n'a pas compris ou que l'on ne veut pas partager.
* Envisagez de prévoir trois minutes de réflexion silencieuse et d'écriture (« temps de réflexion ») avant de demander aux participants ce qu'ils ont appris ou ce qu'ils veulent partager (« temps de partage »). Ce temps permet à chacun de s'asseoir avec ses propres pensées, d'approfondir et de tirer profit de sa propre réflexion, avant que les autres ne commencent à parler et risquent de faire dérailler ou de décourager leur propre réflexion. Cela leur donne également le temps de se préparer à partager, ce qui les rendra peut-être plus à l'aise pour le faire.

**Faciliter légèrement, avec certains choix conscients dans la facilitation :**

* Faire des écho ou paraphrases de ce que vous avez entendu
* Demander aux autres de faire part de leurs expériences, de leurs conseils, etc.
* Faire appel aux voix qui ne se sont pas encore exprimées, en les encourageant mais aussi en leur permettant de se retirer
* Réfléchir de manière individuelle, en binôme, et finalement en plénière (*Think-Pair-Share*), lorsque cela est utile
* Inviter de manière générale à une plus grande participation, à plus d'informations
  + Pouvez-vous m'en dire plus à ce sujet ?
  + Vous avez d'autres questions ? Quelqu'un d'autre ?
  + Qu'oublions-nous ?
* Modéliser ce que vous recherchez, mais seulement si nécessaire.
* Se rappeler que l'apprentissage et la réflexion sont des choses très influencées par la culture, et donc être conscient de la dynamique du pouvoir et prêt à adapter vos questions

**Se rendre curieux** : Essayer de collaborer avec l'apprenant pour mieux comprendre son expérience et ses besoins en matière d'apprentissage :

* Poser des questions sur les progrès qu'il a réalisés
  + Où étiez-vous avant cet apprentissage (sur une échelle de 1-5) ? Où en êtes-vous maintenant (sur une échelle de 1-5) ?
  + Comment ces progrès sont-ils liés à ce que vous avez déjà appris et fait ?
* Interroger l’apprenant sur leur expérience émotionnelle
  + Qu'est-ce qui vous a semblé facile ? Appréciable ?
  + Qu'est-ce qui était plus difficile ? Décourageant ?
  + Quelles sont vos limites ?
* Demander à l’apprenant de se pencher sur la manière dont ils ont appris et sur les moyens de l'améliorer
  + Qu'est-ce qui, dans ce que vous avez fait, dans la manière dont vous l'avez fait, vous a permis d'apprendre ?
  + Qu'est-ce qui vous a aidé (ressources, timing, rythme, type d'approche, etc.) ? Qui vous a aidé (collègue, expert, etc.) ?
  + Que feriez-vous différemment la prochaine fois ? Qu'est-ce qui a été inefficace ou moins efficace ?

**Créer un espace pour les histoires, les détails, les exemples** : Il est facile de rester dans un espace abstrait, mais plus l'apprenant peut plonger dans les détails de ce qu'il a appris et comment, plus il sera en mesure de : 1) célébrer ce succès 🡪 bénéficier de cette motivation, et 2) extraire les raisons de ce succès 🡪 reproduire les éléments réussis dans l'apprentissage futur].

***Vers la fin***

**Essayez de terminer par des actions et des étapes suivantes claires et faisables**

* Obtenir des détails sur les besoins d'apprentissage qui subsistent dans ce domaine.
  + Qu'est-ce qui est encore confus ou peu clair pour vous ?
  + Où étiez-vous avant cet apprentissage (sur une échelle de 1-5) ? Où êtes-vous maintenant (sur une échelle de 1-5) ? Où voulez-vous aller (sur une échelle de 1-5) ?
  + Y a-t-il des « lacunes » spécifiques dans vos connaissances sur lesquelles vous devriez vous concentrer ? Devez-vous combler ces lacunes avant d'aller plus loin ?
  + Souhaitez-vous même en apprendre davantage sur ce sujet ? Ou existe-t-il une autre compétence qu'il est plus (1) urgent, (2) pertinent, (3) opportun d'acquérir ?
* Inciter l’apprenant à se projeter dans l'avenir
  + Que voulez-vous apprendre ensuite ? Quels sont les progrès spécifiques que vous souhaitez réaliser ?
    - Qu'est-ce qui rend cet apprentissage significatif et prioritaire ? Quelle différence cela fera-t-il dans votre travail ?
  + Quand voulez-vous faire ces progrès ?
  + Comment pouvez-vous y parvenir ?
* Garder à l'esprit le concept d’ « ***échafaudage*** » et la **Zone de Développement Proximal** (ZDP) : il y a certaines choses qu'un apprenant peut atteindre par lui-même, avec du temps et des efforts, et il y a d'autres choses qu'il aura besoin de l'aide de quelqu'un d'autre pour les atteindre ; aidez l'apprenant à réfléchir aux points suivants
  + Qu'est-ce qui est sous votre contrôle et dans vos capacités ?
  + Pour quoi avez-vous besoin d'aide ? Comment pouvez-vous obtenir cette aide ?

**Rappelez-vous - et si nécessaire, affinez - les objectifs ultimes de cette conversation**

* L’apprentissage en simple boucle et en double boucle - double parcours :
  + Apprendre les étapes techniques - ce qu'il faut faire
  + Apprendre à apprendre - comment apprendre ce qu'il faut faire, affiner, améliorer, etc. (*individuel, procédural, interne, etc.*) ; conduit à un apprentissage continu et amélioré, et souvent plus auto-initié et auto-dirigé
* Reconnaître et célébrer les efforts, les progrès et l'expertise/les compétences existantes au sein de PMA
* Long terme = créer, soutenir et améliorer les praticiens réflexifs

**Que dois-je *éviter* lorsque je facilite une conversation de réflexion ?**

Certains choix dans la facilitation entraveront ou même nuiront au processus de conversation de réflexion, tels que :

* Accepter comme réflexion « J'ai bien travaillé mais je peux faire mieux » – il ne faut pas accepter cela comme une réponse ! Ce genre de réponse n’est pas assez détaillé pour être exploitable - et peut-être n’est même pas vrai !
* Ne porter que la casquette d'expert en contenu
  + *Ou*, lorsque vous disposez d'une expertise pertinente en matière de contenu, ne portez que la casquette de facilitateur de la réflexion
* Donner un feedback simple, axé sur un encouragement général ou sur les tâches et le contenu (« *Bon travail !* », « *Tu as fait cette tâche !* ») ; au lieu de cela, mentionner des attitudes d'apprentissage spécifiques et des preuves de développement des compétences (« *Tu as persisté malgré les difficultés initiales avec la technologie* », « *Il te fallait 2 heures pour travailler sur ce sujet, mais j'ai vu que tu l'as fait en 15 minutes la dernière fois* »).

**Existe-t-il des séquences et des modèles de réflexion déjà préparées ?**

Oui, il y en a ! Si VOUS êtes quelqu'un qui réussit mieux avec une structure, vous pourriez envisager d'adopter, d'adapter ou simplement de jouer avec une séquence ou un modèle existant.

En voici quelques-uns :

[**Four Steps for Reflection: Look, Think, Learn, Plan**](https://www.ed.ac.uk/reflection/reflectors-toolkit/reflecting-on-experience/four-f)**[[3]](#footnote-3)** (« *Quatre étapes pour la réflexion : Regarder, penser, apprendre, planifier* »**) : *Regarder*** *en arrière 🡪* ***Reflechir*** *en profondeur 🡪* ***Apprendre*** *à se connaître 🡪* ***Planifier*** *ses prochaines étapes*

**Étape 1 : Revenir sur une situation ou une expérience**

Repensez à un événement qui s'est produit ou à une pensée sur laquelle vous vous concentrez et décrivez-le brièvement

**Étape 2 : Réfléchir en profondeur à votre expérience ou à votre pensée**

Réfléchissez en profondeur aux raisons pour lesquelles votre expérience s'est produite ou pourquoi votre pensée est si importante pour vous. Quelles intuitions, idées, suppositions, interprétations vous viennent à l'esprit lorsque vous analysez votre expérience ? (Probablement l'élément le plus important).

Voici quelques phrases à utiliser pour lancer votre réflexion :

*« des aspects significatifs ont été » ou « des idées importantes ont été » ou « des questions utiles ont été soulevées par »*

*« auparavant, je pensais/ressentais/n'avais pas remarqué ou ne savais pas, ne me posais pas de questions... »*

*« cela pourrait être dû à » ou « cela est peut-être dû à .... »*

**Étape 3 : Décrire ce que vous avez appris sur vous-même ou sur votre rôle**

Écrivez ce que vous avez appris sur vous-même, sur votre rôle ou sur la situation.

Voici quelques phrases pour vous aider à démarrer :

*« J'ai appris que... » ou « Je me rends compte que... » ou « Je me sens maintenant... » ou « Je me demande si… ».*

**Étape 4 : Planifier ce que vous ferez ensuite**

Décrivez ce que vous allez faire ensuite/ votre plan d'action, les prochaines étapes. Il peut s'agir de prendre la résolution de faire quelque chose différemment la prochaine fois, d'adopter une nouvelle attitude ou de changer de façon de penser, ou encore de pousser plus loin l'analyse.

[**Le cycle de réflexion de Gibbs**](https://www.ed.ac.uk/reflection/reflectors-toolkit/reflecting-on-experience/gibbs-reflective-cycle): *un modèle cyclique qui vous conduit à travers 6 étapes d'exploration d'une expérience*

* Description
* Sentiments
* Évaluation
* Analyse
* Conclusion
* Plan d'action

**Quoi ? Et alors ? Et maintenant ?** : *une formule classique, adaptée à la réflexion sur l'apprentissage :*

* Qu'avez-vous appris ? *Qu'avez-vous appris sur votre façon d'apprendre ?*
* Et alors ? *Quelle est l'importance de ce que vous avez appris ? Quel impact cela peut-il avoir sur votre travail ? Quelle est l'importance de ce que vous avez appris sur votre façon d'apprendre ? Comment cela pourrait-il influencer vos prochains efforts d'apprentissage ?*
* *Et maintenant ? Comment continuer à appliquer et à améliorer ce que vous avez appris ? Comment faites-vous pour continuer à appliquer et à améliorer ce que vous avez appris ?*

1. « La métacognition est le processus de réflexion sur sa propre pensée et son propre apprentissage. Elle implique de savoir quand on sait, de savoir quand on ne sait pas et de savoir quoi faire quand on ne sait pas. En d'autres termes, il s'agit de s'autocontrôler et de corriger ses propres processus d'apprentissage. Par exemple, vous faites de la métacognition si vous remarquez que vous avez plus de difficultés à apprendre le concept A que le concept B, ou si vous vous rendez compte que votre approche de la résolution d'un problème ne fonctionne pas et que vous décidez d'essayer une approche différente. La métacognition implique également de se connaître soi-même en tant qu'apprenant, c'est-à-dire de connaître ses forces et ses faiblesses en tant qu'apprenant. [Les processus métacognitifs peuvent être appliqués à l'apprentissage et à la réflexion dans toutes les disciplines et tous les contextes. Il s'agit d'une compétence essentielle pour l'apprentissage tout au long de la vie... » – [Queens University](https://www.queensu.ca/teachingandlearning/modules/students/24_metacognition.html) [↑](#footnote-ref-1)
2. Ces deux ressources comprennent également des textes et des idées utiles (*en anglais*):

   * <https://www.uvm.edu/~dewey/reflect.pdf>
   * <http://reflectivepractice.net/teacher-tools/facilitation-tips/>

   [↑](#footnote-ref-2)
3. © 2006-2016 Case Western Reserve University School of Medicine [↑](#footnote-ref-3)