



Brochure de travail et de transmission

est en travail perpétuel et mouvement, comme la réalité

Ce document est la propriété de la MEA.

Le cadre de l'approche est défini par son directeur.

Les connaissances de cette approche appartiennent à tous ceux qui ont recherchés et qui nous ont inspirés.

Recherchez - vous aussi !

Elle ne peut être copiée, sans autorisation ou reproduite sans citation

(AER)

APPROCHE ÉDUCATIVE DE LA RÉALITÉ

à la Maison d'Enfants d'Avenches

LA MISSION

La Maison d'Enfants d'Avenches s'inscrit, en particulier, dans la politique socio-éducative de l'Etat de Vaud. Elle s'appuie sur les lois en vigueur et développe des prestations financées par la Direction Générale de l'Enfance et de la Jeunesse (DGEJ), lesquelles sont définies dans le concept institutionnel.

Sa mission est l'accueil d'enfants et d'adolescents âgés de 6 à 25 ans, en internat et en externat. Dans le respect des droits de l'enfant et des standards qualités, elle mène une action professionnelle qui vise l'intérêt supérieur de l'enfant/adolescent.

LES CROYANCES

La bienveillance et l'entraide, notamment, guident la prise en charge au quotidien. **La MEA ambitionne l'évolution favorable de l'enfant/adolescent vers son autonomie.** Elle entend par autonomie l'acquisition des compétences nécessaires pour être en capacité d'adopter des comportements efficaces, de répondre à ses besoins en cohérence avec la réalité du contexte environnant, de faire des choix et d'en assumer les conséquences ainsi que de viser le contrôle interne. **La MEA considère l'enfant/adolescent responsable de ses comportements et capable de les choisir. Elle croit en sa capacité de progresser, le sait capable de grandir sur le chemin de l'essai-erreur.** Elle met à sa disposition les moyens nécessaires afin de l'aider à développer une compétence d'autoévaluation pour, in fine, trouver sa place dans sa famille, dans son environnement et dans la société. Ce processus correspond à la responsabilisation progressive de l'enfant/adolescent.

L'adulte est conscient que toute intervention menée dans le cadre du placement impacte l'enfant/adolescent, il s'engage alors à maintenir l'exigence inhérente à sa fonction. Les expériences modifient le cerveau et tracent des chemins. Plus il y a d'émotions liées à l'expérience plus elle s'inscrit dans le cerveau. Sa responsabilité est d'offrir des expériences suffisamment positives qui laisseront un ancrage dans la vie de l'enfant/adolescent auquel il pourra se reconnecter plus tard et qui sont susceptibles de l'aider à répondre efficacement à ses besoins. D'ailleurs, comme le dit Dr. Cherine Fahim, la neuroplasticité c'est la capacité du cerveau de s'organiser et se réorganiser en fonction de l'expérience. La répétition de l'expérience permet aux nouvelles connexions des réseaux de neurones de se renforcer et amène à l'automatisation des processus, c'est ce qu'on appelle l'efficacité.

CHEMINEMENT VERS L'APPROCHE

Première phase → découvrir et adhérer

2008 :

- Changement de direction
- Le directeur partage ses connaissances sur la thérapie par le réel et la théorie du choix (W. Glasser). L'équipe éducative se reconnaît dans ces concepts théoriques qui évoquent le sens commun.

Deuxième phase → développer et intégrer

2010 – 2018 :

- L'équipe se forme à la théorie du choix avec Jacqueline Hounjet.
- Parallèlement, l'équipe construit une adaptation de la théorie à sa pratique éducative.
- Au fil des années, elle développe alors une méthodologie de travail, enrichie de recherches régulières et des connaissances de chacun de ses membres.
- Elle souhaite que l'approche tienne compte de tout élément théorique jugé utile ou adapté à sa pratique sur le terrain
- Au quotidien, elle s'applique à faire vivre l'approche, tant auprès des enfants que dans les réflexions d'équipe.

Troisième phase → partager et enseigner

2018 – aujourd'hui :

- Elle investit du temps de formation continue à l'interne pour faire vivre son approche avec la volonté d'une remise en question constructive.
- Elle transmet à chaque nouveau collaborateur d'intégrer l'approche éducative de la réalité et lui donnant la possibilité, progressivement d'y mêler sa propre expérience.
- Elle propose d'informer sur l'approche à l'extérieur de ses murs, aux professionnels et professionnels en devenir qui s'y intéressent.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Reconnaitre ce que la théorie du choix et son application apportent à l'approche éducative de la réalité

- ❖ Identifier les différences entre la psychologie du contrôle externe et la théorie du choix
- ❖ Prendre conscience que la perception est unique à chaque individu
- ❖ Comprendre la relation entre les besoins fondamentaux et les images du monde de qualité
- ❖ Découvrir les composantes du comportement global
- ❖ Décrire l'application de la théorie du choix
- ❖ Réfléchir à comment s'appliquent la pratique et la théorie dans notre vie personnelle et professionnelle

Identifier les composantes de l'approche éducative de la réalité (AER)

- ❖ Comprendre comment se construit l'AER
- ❖ Découvrir les postulats de l'AER
- ❖ Réfléchir à l'importance de la posture de l'éducateur

Conclusion

- ❖ A travers l'auto-évaluation, identifier nos apprentissages significatifs et nos accomplissements durant cette formation
- ❖ Identifier les outils utiles à l'application de l'AER

LA ROUTE DE L'APPRENTISSAGE

INCONSCIEMMENT		INCOMPÉTENT
CONSCIEMMENT		INCOMPÉTENT
CONSCIEMMENT		COMPÉTENT
INCONSCIEMMENT		COMPÉTENT

La capacité de rétention selon la méthode d'enseignement

Méthode d'enseignement	Taux moyen de rétention (24h)
Enseigner aux autres - utilisation immédiates de l'apprentissage	90%
Exercice pratique	75%
Discussion de groupe	50%
Démonstration	30%
Audiovisuel	20%
Lecture	10%
Conférence ou enseignement magistral	5%

Francine Bélair, Vivre en équilibre

LA THÉORIE DU CHOIX



THE WILLIAM GLASSER INSTITUTE

LES COMPOSANTES DE LA THÉORIE DU CHOIX

MONDE PERÇU	MONDE DE QUALITÉ
SYSTÈME PERCEPTUEL	PLACE DE COMPARAISON
BESOINS	SYSTÈME DE COMPORTEMENT Systeme créatif : Comportement global :

COMPARAISONS ET CONTRASTES

Psychologie du contrôle externe	Théorie du choix
<ul style="list-style-type: none">• Nos réalités sont les mêmes.	<ul style="list-style-type: none">• Nos réalités sont différentes.
<ul style="list-style-type: none">• Tous voient la même image.	<ul style="list-style-type: none">• Tous voient l'image différemment.
<ul style="list-style-type: none">• Nous tentons d'influencer les autres à voir comme nous.	<ul style="list-style-type: none">• Nous tentons de comprendre les perceptions des autres.
<ul style="list-style-type: none">• L'inconduite est vue comme une erreur.	<ul style="list-style-type: none">• Tout comportement a une raison d'être.
<ul style="list-style-type: none">• Je peux contrôler les autres.	<ul style="list-style-type: none">• Je ne peux pas contrôler les autres.
<ul style="list-style-type: none">• Les autres peuvent me contrôler.	<ul style="list-style-type: none">• Je ne contrôle que moi-même.
<ul style="list-style-type: none">• La coercition est employée quand on ne réussit pas à persuader.	<ul style="list-style-type: none">• La coopération et le consensus mènent à de nouvelles options.
<ul style="list-style-type: none">• Les ressources sont limitées.	<ul style="list-style-type: none">• Les ressources sont illimitées.
<ul style="list-style-type: none">• Les degrés de liberté sont restreints.	<ul style="list-style-type: none">• Les degrés de libertés sont sans borne.
<ul style="list-style-type: none">• Le modèle gagnant-perdant.	<ul style="list-style-type: none">• Le modèle gagnant-gagnant.

CARACTÉRISTIQUES DES BESOINS FONDAMENTAUX

Les cinq besoins fondamentaux sont la source de notre motivation et possèdent les caractéristiques suivantes :

Innés : Ils n'ont pas besoin d'être appris, ils sont présents à la naissance.

Universels : Tout être humain possède ces besoins peu importe sa race ou sa culture.

Généraux : Ils ne sont pas spécifiques. (Les vœux sont spécifiques et uniques).

Chevauchés : Répondre à un besoin entraîne souvent la satisfaction d'un ou plusieurs besoins.

Intra conflictuels : Répondre à un besoin peut à l'occasion se faire au détriment d'un autre besoin.

Conflictuels entre personne : Répondre à un besoin peut souvent entrer en conflit avec les besoins de l'autre.

Robert Wubbolding, 1985

La Théorie du Choix est basée sur le principe suivant : tout être humain est motivé de façon intrinsèque. Ce ne sont pas les événements de mon enfance, ni mon subconscient, ni les stimuli externes qui motivent mes comportements. Ces derniers sont motivés par un vouloir intérieur actuel.

Understanding Reality Therapy, Robert Wubbolding, 1991

LE PARTHOGRAMME DE PIERRE



1^{ère} colonne: Ce que je veux ou Intensité du besoin



2^{ème} colonne: Ce que je perçois avoir. Le besoin est satisfait à quel degré?



3^{ème} colonne: L'effort que je mets pour satisfaire le besoin? Est-ce que ça fonctionne? Est-ce que je veux changer mon vouloir?

PLAN: As-tu besoin d'un nouveau plan? Un plan plus efficace? Comment?

Survie			Amour			Pouvoir			Liberté			Plaisir		

Survie			Amour			Pouvoir			Liberté			Plaisir		

A.Peterson & G. Parr. *Pathogram*. (Journal of Reality Therapy, Fall, 1982: 18-22)

LES BESOINS SONT STABLES ET UNIVERSELS

Nous avons 5 besoins fondamentaux et nous avons chacun un profil d'intensité de ces besoins.

Notre profil d'intensité de nos besoins est établi dès la naissance et ne changera pas. Notre façon de répondre à nos besoins est unique et spécifique pour chacun d'entre nous.

Les cinq besoins

AMOUR et APPARTENANCE

Avec qui es-tu et que fais-tu quand tu éprouves un sentiment d'appartenance ?

POUVOIR

Qu'as-tu fait et que fais-tu actuellement pour te sentir compétent et important ? Avec qui es-tu ?

LIBERTÉ

Quelles décisions as-tu prises dernièrement, qui t'ont permis de suivre ta direction ?

PLAISIR

Que fais-tu quand tu te sens énergique, quand tu ris, quand tu découvres, quand tu apprends ?

SURVIE

Quelles sont tes stratégies actuelles te permettant une vie saine et sécuritaire ?

Activité possible pour l'expérimentation de la création d'un climat favorable :

Gonfler des ballons plus moins de manière à représenter l'intensité du besoin. Jouer avec les ballons qui représentent les besoins et essayer de ne pas les laisser tomber.

CARACTÉRISTIQUES DU MONDE DE QUALITÉ

Notre monde de qualité est constitué d'images spécifiques reflétant ce qu'il y a de plus important pour nous. Ces images représentent pour nous les meilleures façons de combler nos besoins fondamentaux.

Nous sommes tous à la recherche non pas des représentations spéciales, mais davantage de la sensation de bien-être que nous procurent ces représentations spéciales.

Les images du monde de qualité ont les caractéristiques suivantes :

1. **Spécifiques** : Chaque individu a des représentations spéciales qui lui sont spécifiques et uniques.
2. **Catégories particulières** : Les images sont en trois catégories : Les personnes, les choses et le système de croyance. Les personnes s'avèrent les plus nécessaires à la satisfaction de nos besoins. Les choses et les croyances entrent dans notre monde de qualité dans la mesure où il nous est possible de les associer agréablement avec les personnes importantes dans nos vies.
3. **Diversifiées** : Il y a autant de représentations spéciales différentes qu'il y a de personnes et cela pour chacun des besoins.
4. **Influencées par l'environnement** : Nous intégrons des vœux ou des images satisfaisants provenant du monde qui nous entoure.
5. **Dynamiques** : Nous sommes continuellement à créer notre Monde de Qualité.
6. **Prioritaires** : Certaines images sont plus importantes que d'autres.
7. **Conflictuelles** : Une image qui répond à nos attentes peut parfois se faire au détriment d'une autre. Aussi, que nos vœux nous satisfasse pourrait parfois entrer en conflit avec les vœux de l'autre.
8. **Inter-reliées** : Les représentations spéciales pouvant satisfaire à nos besoins sont souvent reliées les unes aux autres.
9. **Échangeables** : Il nous est possible de recréer, d'enlever ou de remplacer une image même celles qui sont considérées importantes. Cependant, il est souvent pénible de les enlever complètement.
10. **Elles peuvent donc être réelles, atteignables, complètement inatteignables...** ou encore quelque part entre les deux.

Reality Therapy in The 21st Century, Wubbolding, 2000 Choice Theory, Glasser, 1998

CHOISIR MON ACTION POUR UN MONDE DE QUALITÉ

Un mot pour décrire mon image de la QUALITÉ au travail

Mon comportement choisi

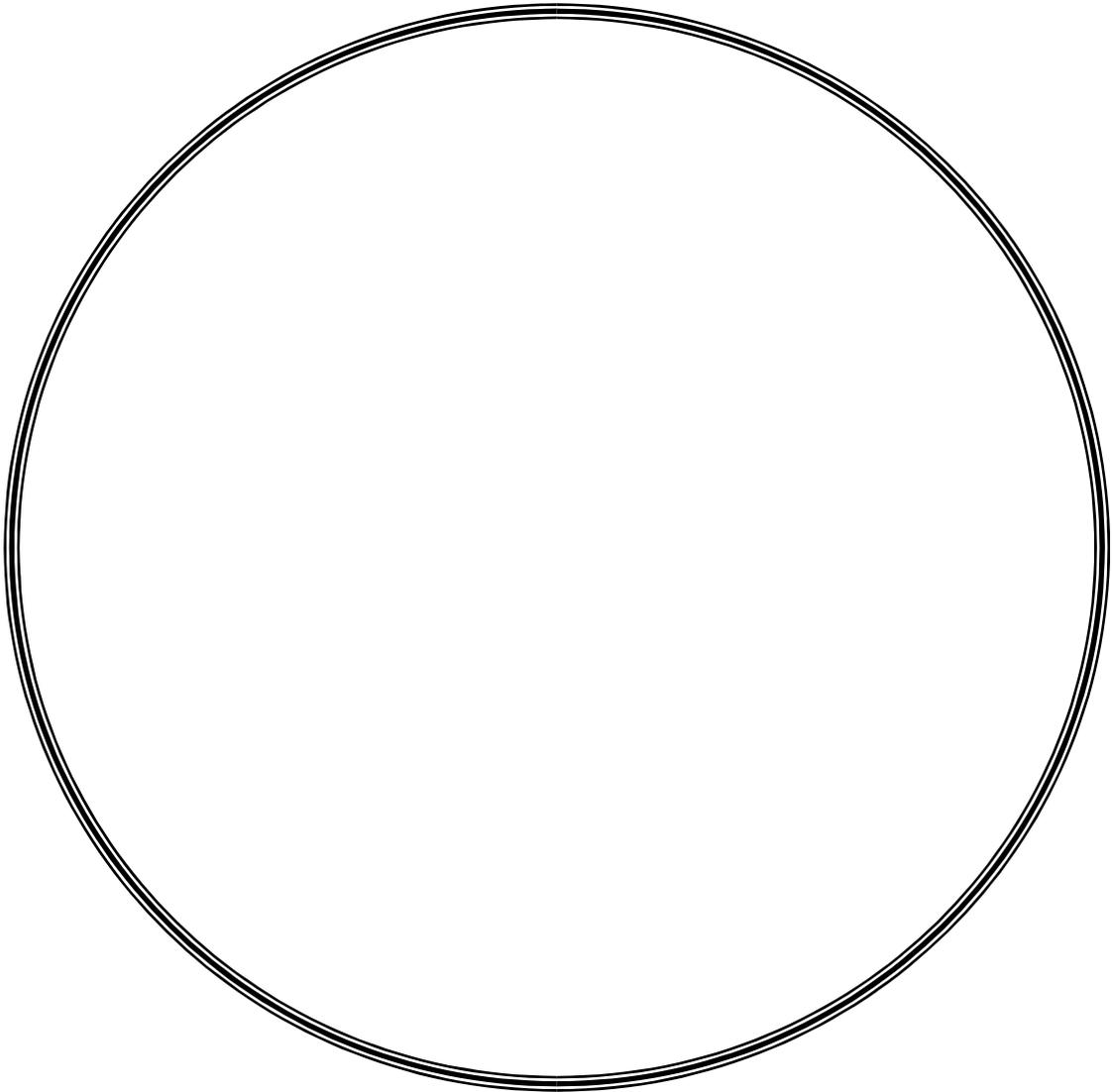
Pensée	Action
Sentiment	Physiologie

Un super bon départ est important.

1. Facile, je ne le fais pas maintenant.
2. Je VEUX faire.
3. Réalisable, mesurable, possible d'en rendre compte dans 48-72 heures.
4. Le faire une fois m'apporte quelque chose.
5. Continuer de le faire, me conduira dans la direction que je veux.
6. Le faire ne dépend que de moi, uniquement que de MOI

Mon super bon départ est :

IMAGES D'UN MONDE DE QUALITÉ



Remplir le cercle en répondant aux questions suivantes :

1. Quel type de personnes est-ce que je veux fréquenter ?
2. Quelles sont les choses que je veux avoir ou expérimenter ?
3. Quelles idées, croyances ou valeurs dictent mon comportement ?
4. Quel type de personne est-ce que je veux être (stable, aimante, puissante, libre, enjouée, etc.) ?

CARACTÉRISTIQUES DU COMPORTEMENT GLOBAL

Nous sommes génétiquement encodés de sorte que les comportements que nous choisissons deviennent un effort pour refermer l'écart qui se trouve entre ce que nous voulons et ce que nous percevons recevoir.

Les caractéristiques du comportement sont :

Global : Tous nos comportements comprennent quatre composantes : la pensée, l'action, le sentiment et la physiologie. Chacune de ces dernières est toujours présente.

Choisi : Nous ne pouvons contrôler que nos propres comportements. Nous avons une maîtrise directe sur notre pensée et notre action alors que notre maîtrise sur notre physiologie et notre sentiment se fait de façon indirecte.

Identifiable : Chaque comportement est identifiable par sa composante dominante.

Raison d'être : Nous choisissons toujours un comportement qui nous apparaît le plus efficace pour obtenir ce que nous voulons.

Appris : De la naissance à la mort, nous emmagasinons dans notre cerveau une panoplie de comportements susceptibles de nous procurer ce que nous voulons. Nous cherchons toujours des comportements nous permettant de nous sentir bien.

Changeable : Nous avons toujours la possibilité de changer notre action et notre pensée quand notre comportement s'avère inefficace. Nous avons toujours la possibilité d'agir en fonction de mieux se sentir. Les comportements ne sont pas toujours faciles à changer. De même un comportement alternatif peut nous être souvent inconnu. Cependant, quand nous disons ne pas pouvoir faire quelque chose, ce n'est pas nécessairement que nous ne pouvons pas, c'est souvent plutôt que « nous ne voulons pas ».

Reality Therapy in The 21st Century, Wubbolding, 2000, Choice Theory, Glasser, 1998

LE COMPORTEMENT GLOBAL

Les 4 composantes :

Action :	Qu'est-ce que je fais ?
Pensée :	Qu'est-ce que je me dis ?
Sentiment :	Qu'est-ce que je ressens ?
Physiologie :	Mon corps me dit-il quelque chose ?

Physiologie : Ce qui se passe dans mon corps. Je n'ai habituellement pas de contrôle là-dessus.

Sentiment : Ce que je ressens. Encore une fois, j'ai très peu de contrôle.

Pensée : Ce à quoi je pense... ce que je me dis.

Action : Ce que je fais... mon comportement. J'ai du contrôle sur ces dernières composantes.

Les manifestations physiologiques et les sentiments sont nos roues témoins ; ce sont d'importants indicateurs de l'efficacité de nos comportements.

Lorsque notre comportement est dicté principalement par les roues témoins, il est peu efficace.

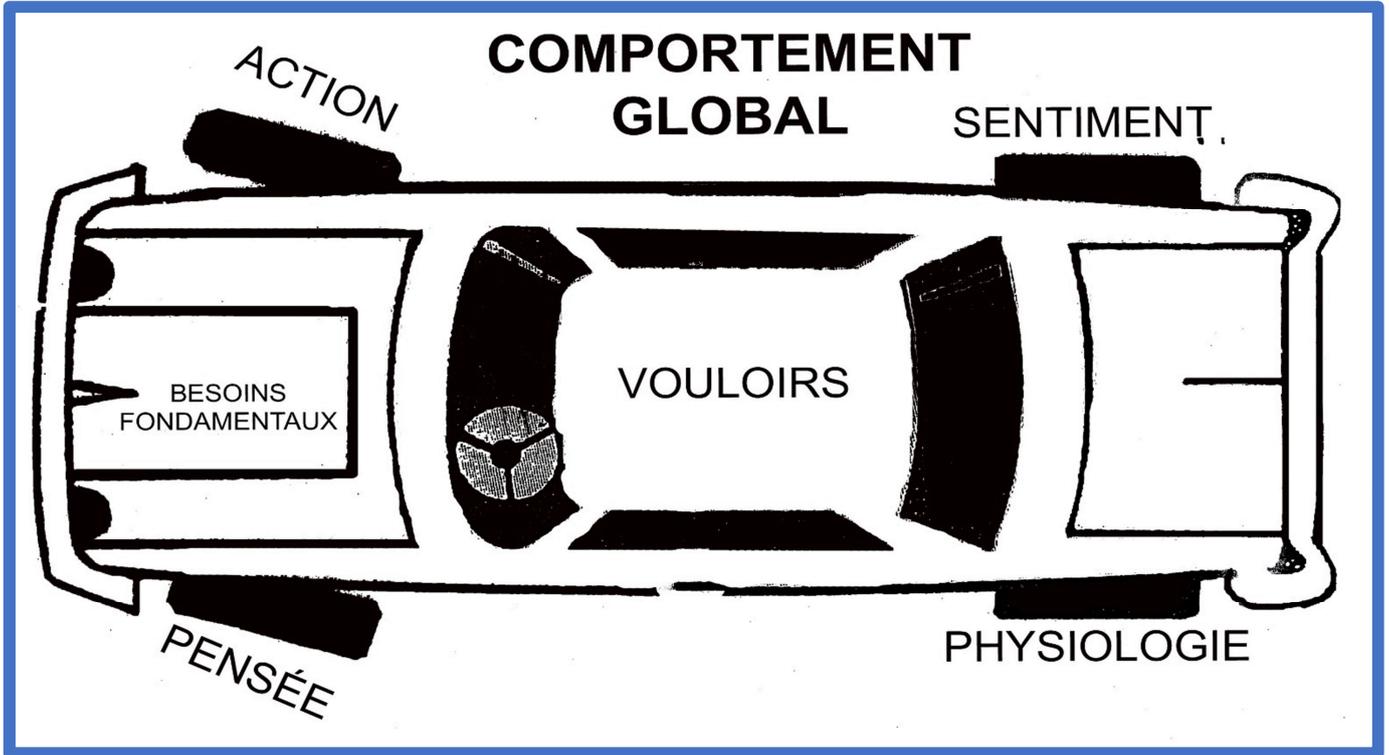
La pensée et l'action sont nos roues motrices ; elles nous aident à choisir des comportements efficaces.

Il faut beaucoup de pratique pour arriver à choisir des pensées et des actions efficaces.

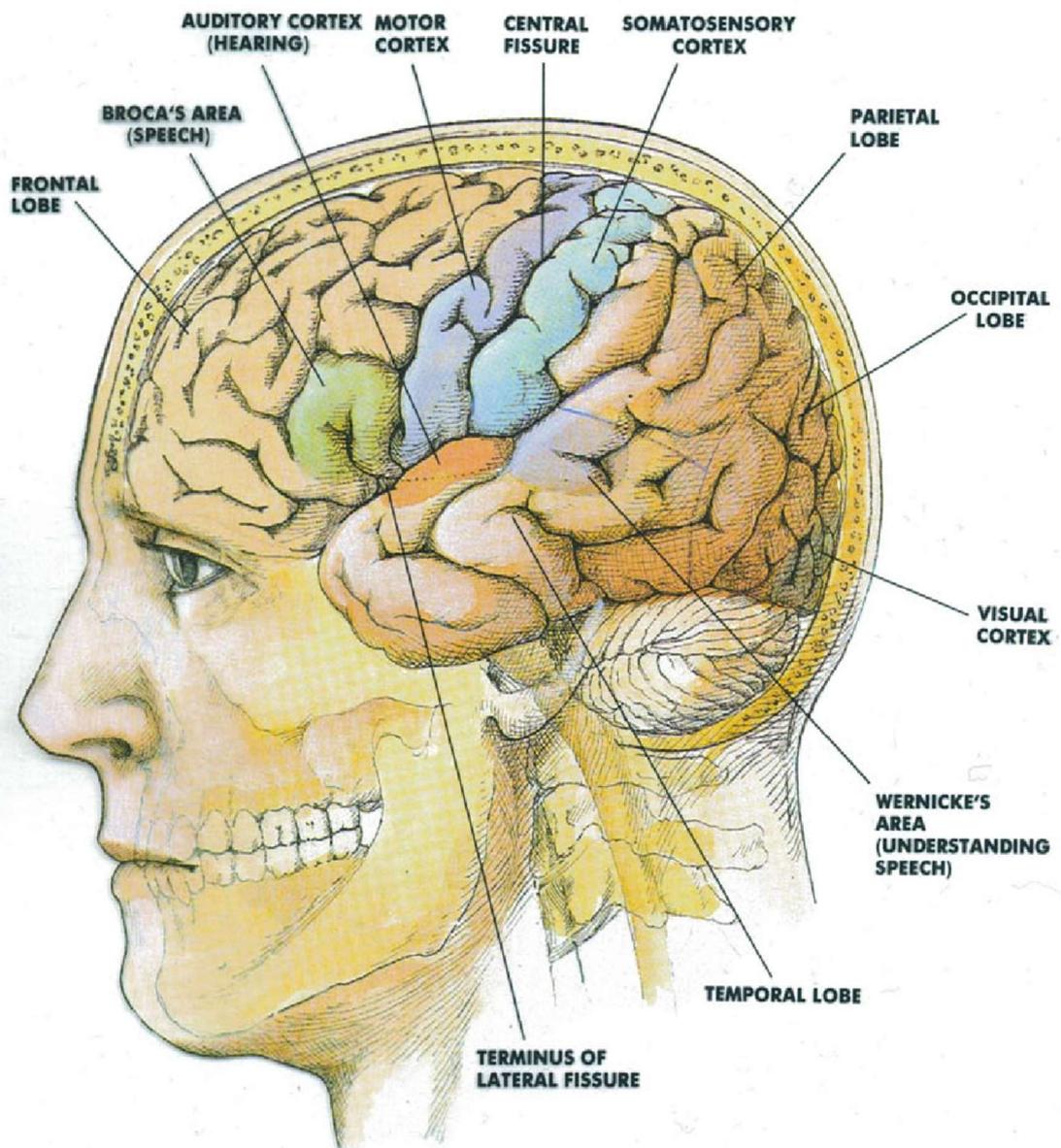
Plus notre comportement est efficace, mieux nous nous sentons.

Nos comportements ne sont ni bons ni mauvais, ils sont plutôt :

**efficaces – responsables ;
efficaces – non responsables ;
non efficaces – non responsables.**



LA PERCEPTION



NOS PERCEPTIONS

La perception est unique pour chacun d'entre nous.

Nous avons tous les mêmes sens...

par contre nos sens ne répondent pas de la même manière.

Nous apprenons par nos expériences...

cependant nos expériences ne sont pas les mêmes.

Nous donnons certaines valeurs à nos expériences...

cependant ces valeurs sont distinctes pour chacun d'entre nous.

Souvent notre stress provient de nos efforts à tenter de convaincre les autres à « voir comme nous ».

La fausse croyance ici est que tous devraient voir ou comprendre une situation de la même manière... Impossible !!

Stratégie :

Cherche d'abord à comprendre...

ensuite à être compris.



CARACTÉRISTIQUES DE LA PERCEPTION

La perception crée la réalité. L'information s'introduit dans notre cerveau par l'entremise de nos cinq sens. Cette information passe par le filtre de la connaissance totale et le filtre des valeurs où nous lui attribuons une valeur pour ensuite l'emmagasiner.

La perception possède les caractéristiques suivantes :

1. **Unique** : Nous voyons, chacun d'entre nous, le monde à notre façon. Nous ne le voyons pas tellement comme il est mais bien plus comme nous voulons qu'il soit.
2. **Similaire** : La plupart du temps notre vision de la réalité est assez similaire à celle des autres. Sinon, il nous serait impossible de communiquer ou d'accomplir des choses ensemble.
3. **Sélective** : Nous ne percevons pas toujours la réalité présentée par nos sens. Il nous est même possible d'empêcher certaines informations d'entrer dans le but de conserver nos perceptions actuelles.
4. **Influencée par nos vœux** : Nos perceptions sont influencées par les représentations spéciales de notre Monde de Qualité. Nous définissons la réalité par ce qui nous convient le mieux.
5. **Changeante** : Changer ce que nous pensons ou ce que nous faisons entraîne un changement dans notre perception. Les perceptions peuvent être changées mais pas nécessairement sans difficulté.

Reality Therapy in The 21st Century, Wubbolding, 2000

Choice Theory, Glasser, 1998

CARACTÉRISTIQUES DE LA PLACE DE COMPARAISON

Dans la place de comparaison, notre système détermine qu'il y a une différence entre ce que nous voulons et ce que nous percevons recevoir.

La place de comparaison possède les caractéristiques suivantes :

1. **Toujours en fonction** : Notre cerveau traite continuellement l'information que nous détectons à travers notre système sensoriel. Ceci de manière à nous permettre de déterminer si nous obtenons ce dont nous avons besoin pour survivre.
2. **Produit un signal de frustration** : Ce signal de frustration détermine une urgence à trouver un comportement qui éliminera l'écart entre ce que nous voulons et ce que nous percevons recevoir. Il n'y a aucune sensation plaisante ni douloureuse de rattachée à ce signal de frustration. Plus grand est l'écart, plus fort est le signal.
3. **Comportement global involontaire** : Quand il y a un écart, nous vivons un bref comportement global involontaire. Ce dernier se produit presque simultanément avec le signal de frustration. Ce signal involontaire se veut d'abord un sentiment et nous permet de déterminer si nous maîtrisons effectivement notre vie ou non. Nous ressentons ce comportement pour ensuite choisir d'autres comportements qui deviendront nos meilleures options à reprendre la maîtrise de notre vie.
4. **Continu** : Il s'agit d'un processus continu. Notre cerveau évalue et compare continuellement l'information que nous percevons.

Reality Therapy in The 21st Century, Wubbolding, 2000,

Choice Therapy, Glasser, 1998

L'ÉCART

Le STRESS se vit à l'intérieur de nous et se manifeste quand il y a un ÉCART

entre ce que nous voulons (personnes, évènements, choses, valeurs) et ce que nous percevons recevoir.



Je deviens alors stressé, offusqué, contrarié, fâché, mécontent, souffrant, déboussolé... et la liste continue!!!!!!!!!!!!!!

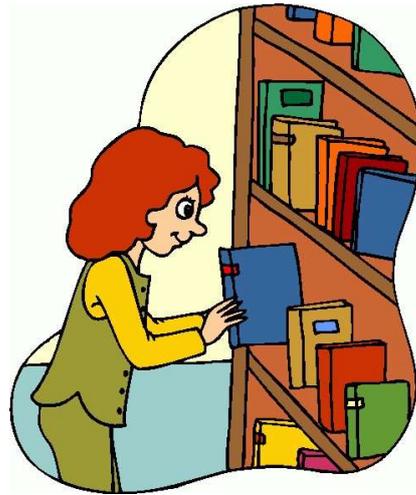


NOTRE SYSTÈME DE COMPORTEMENT

(LA CRÉATIVITÉ)

LA BIBLIOTHÈQUE

Les comportements connus.



LE LABORATOIRE

Les nouveaux comportements :

- Créer
- Analyser



LE COMPORTEMENT

1. Les êtres humains ont toujours un comportement.
2. Nous nous comportons de manière à obtenir ce que nous voulons, c'est-à-dire à combler nos besoins.
3. Lorsque nous obtenons ce que nous voulons, nous nous sentons bien.
4. Lorsque nous n'obtenons pas ce que nous voulons, nous ne nous sentons pas bien.
5. Nos comportements ne sont ni bons ni mauvais, mais seulement efficaces, responsables ; efficaces – non responsables ; non efficaces – non responsables.
6. Notre comportement représente toujours le meilleur moyen à notre portée pour obtenir ce que nous voulons.
7. Les êtres humains ont le droit d'obtenir ce qu'ils veulent, mais jamais au détriment des autres.

LA THÉRAPIE DE LA RÉALITÉ



LA THÉORIE DICTE LA PRATIQUE

Théorie du Choix	Thérapie de la Réalité
Besoins fondamentaux	Créer l'ambiance
Monde Perçu	Que se passe-t-il ? Parle-moi de tes relations.
Monde de Qualité	Quels sont tes vœux ?
Monde Réel	Est-ce possible ou réaliste ?
Comportement Global	Que fais-tu pour obtenir ce que tu veux ?
Place de Comparaison	Est-ce que ce que tu fais t'aide ou te nuit ? Est-ce que ça te rapproche des personnes qui te sont importantes ?
Système de créativité	Faire un plan réalisable et efficace.
Place de Comparaison	Comment a fonctionné ton plan ?

APPLICATION DE LA THÉORIE DU CHOIX

Thérapie de la Réalité	Gestion Guide
<p>...une technique de communication qui utilise un processus continu et spécifique de « counselling ». Son but : aider l'individu à faire de meilleurs choix, à avoir un meilleur contrôle de sa vie, à bâtir et à maintenir les relations importantes dans sa vie.</p>	<p>...une technique de communication qui utilise un processus continu et spécifique de gestion. Son but est d'aider l'individu à :</p> <p>a) satisfaire ses besoins tout en rencontrant les attentes du système en ce qui à trait au travail de qualité. à bâtir et maintenir des relations importantes.</p>
Création d'un climat de confiance	
Un climat sain, sécuritaire qui soutient et permet à l'individu de satisfaire ses besoins.	Un climat sain, sécuritaire qui soutient et permet à l'individu de satisfaire ses besoins.
Créer une relation accueillante et respectueuse avec le client.	Créer des relations accueillantes et respectueuses.
Découvrir ce qui se passe dans le monde du client.	Découvrir comment les travailleurs perçoivent la situation actuelle.
Utilise un processus qui mène au changement	
Explore les vœux et les relations importantes	Explore les vœux à l'intérieur de l'agenda et du contexte du système.
Explore les comportements globaux utilisés pour obtenir les vœux.	Explore les comportements globaux utilisés pour obtenir les vœux et en même temps fournir un travail de qualité
Est-ce que ceux-ci aident ou nuisent à l'obtention des vœux ?	Est-ce que ceux-ci aident ou nuisent à l'obtention des vœux et du travail de qualité attendu ?
Faire un plan spécifique pour réussir à obtenir des vœux réalistes.	Faire un plan spécifique pour réussir à obtenir des vœux réalistes et en même temps fournir un meilleur rendement.

LES 7 HABITUDES

LES 7 HABITUDES DESTRUCTIVES	LES 7 HABITUDES CONSTRUCTIVES
CRITIQUER	ÉCOUTER
BLÂMER	SOUTENIR
SE PLAINDRE	ENCOURAGER
HARCELER	RESPECTER
MENACER	AVOIR CONFIANCE
PUNIR	ACCEPTER
RÉCOMPENSER POUR CONTRÔLER	TOUJOURS NÉGOCIER LES DÉSACCORDS

Autoévaluation de mon utilisation des habitudes constructives

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Quelles sont les habitudes constructives que j'utilise le plus régulièrement ?

Quelles sont les habitudes destructives que j'utilise régulièrement et que je dois travailler à perdre :

Activités possibles :

- L'utilisation d'élastiques pour travailler/expliquer l'effet des habitudes constructives sur la relation
- Dans une discussion à deux, l'un utilise les affiches des habitudes destructives pour signaler son utilisation et de fait suggère à l'autre de reformuler en utilisant une habitude constructive.

LES CONFLITS

Le secret est :

Prévenir et/ou résoudre les conflits dans nos relations

CLARIFIER

Nous discutons de nos perceptions et de nos vœux sans juger nos différences comme étant « bonnes » ou « mauvaises ».

IDENTIFIER

Ensemble nous repassons nos comportements dans la situation présente y incluant nos actions, nos pensées, nos sentiments et notre physiologie.

ÉVALUER

Chacun de nous examine comment nos comportements fonctionnent jusqu'à date. Nous aident-ils à obtenir ce que nous voulons et ce dont nous avons besoin ?

EXPLORER

Nous planifions une solution gagnant-gagnant en précisant ce que chacun peut et veut faire afin d'obtenir ce que chacun veut et ce dont chacun a besoin.

ARRIVER À UN CONSENSUS

Nous nous entendons sur un plan et chacun s'engage à le suivre selon l'entente.

SUIVIS

Nous évaluons nos progrès et recommençons le processus si nécessaire. Rappelez-vous d'utiliser les forces que vous possédez déjà : écouter attentivement l'histoire de l'autre ; reconnaître ; poser des questions ouvertes ; dire autrement ; refléter ; émettre clairement vos idées, pensées, opinions ; vérifier votre compréhension ; chercher les similitudes.

L'empathie, l'humour et une touche d'humilité sont des ingrédients essentiels.

AUTO-ÉVALUATION

Croyances éloignant l'auto-évaluation

- Dire « Je ne sais pas. » signifie que je suis incompetent.
- Recevoir une rétroaction de quelqu'un veut dire que j'ai oublié quelque chose.
- En demandant une rétroaction, je place les gens dans l'embarras.
- Demander une rétroaction fournit aux autres l'occasion de nous tomber dessus.
- S'il y a des différences, cela implique que l'un de nous est dans l'erreur.
- Vivre des chaos est mauvais et vivre une douleur devrait être évité.
- Il n'y a aucun standard dans l'auto-évaluation.
- Si une personne ne veut rien apprendre par l'auto-évaluation, c'est un gaspillage de temps.

Croyances appuyant l'auto-évaluation

- Les gens compétents peuvent dire « Je ne sais pas. »
- Demander pour une rétroaction (feedback) peut me donner du pouvoir.
- Je peux toujours demander une rétroaction et les gens aiment partager leurs idées.
- Une rétroaction ou une nouvelle information ne peut me nuire, c'est plutôt ce que j'en fais qui importe.
- Les différences d'opinions, de valeurs, de buts et de perspectives sont fantastiques.
- Le chaos et la confusion précèdent toujours le changement.
- Les gens qui pratiquent l'autoévaluation visent un rendement de qualité et pour se faire se fixent des standards internes.
- L'apprentissage est un cheminement continu où il y a toujours place à l'amélioration.

SUGGESTIONS SUSCEPTIBLES DE FAVORISER L'AUTO-ÉVALUATION

Ce que j'ai le plus aimé de cette expérience :

Comment l'expérience s'est-elle déroulée pour moi ?

Ce que j'ai le moins compris à propos de ce travail et ce dont j'ai besoin pour mieux comprendre :

Je pourrais utiliser ce que j'ai appris dans cette expérience de trois façons :

Qu'est-ce qui m'a le plus aidé dans cette situation ? :

Je suis fier de moi parce que :

La prochaine fois je ferai :

Je suis satisfait de moi de 0 à 10 :

Quelles sont les exceptions que j'identifie ?:

Quel est le plus petit changement que je peux opérer ? :

J'ai besoin d'aide, et voici comment j'aimerais être aidé :

Si j'avais eu une baguette magique dans cette situation qu'est-ce que j'en aurais fait ?:

QUESTIONS DE LA DÉMARCHE

VASI

Que Veux-tu ?

Quelles sont tes Actions ?

Es-tu Satisfait ?

As-tu de nouvelles Idées ?

Que <u>V</u>eux-tu ?	(VOULOIR – BESOINS – MONDE DE QUALITE)
Quelles sont tes <u>A</u>ctions ?	(COMPORTEMENT GLOBAL)
Es-tu <u>S</u>atisfait.e ?	(AUTOEVALUATION – MISE EN SITUATION)
As-tu de nouvelles <u>I</u>dées ?	(PLAN – SUIVI - RETOUR à L'AUTO-EVALUATION)



MON PLAN D'ACTION PERSONNEL

V - Ce que je veux :

Je désire améliorer mon lien avec _____
Ceci répondra à mon besoin de _____

A - Ce que je vais faire :

Quoi

Je ferai : _____
(Nommer l'action et/ou les paroles)

Comment

De la façon suivante : _____
(Préciser le ton de la voix, le non-verbal, la posture ou les moyens ressources qui devront être mis en oeuvre)

Quand

_____ (À quel moment et combien de fois par jour ?)

Où

S - Est-ce satisfaisant ?

Je vais évaluer les résultats : _____
(Délai)

Si les résultats ne sont pas satisfaisants et que j'ai besoin de nouvelles idées.

Qui peut m'aider : _____

I - Nouvelles idées : _____
(reprendre le processus)

Types de l'enfant placé (client)

- 1. Client ayant un vouloir identifié**
 - a. Minorité des clients
 - b. Vérifier les vœux
 - c. Aller chercher les détails
 - d. Mettre l'accent sur le plan
 - e. La personne a probablement besoin de connaître de nouveaux comportements ou
 - f. A besoin d'ajouter de nouvelles images

- 2. Client ayant un vouloir inatteignable**
 - a. Chercher à identifier le besoin
 - b. Clarifier 'vouloir(s)' – ajouter de nouvelles images
 - c. Explorer d'autres façons de combler ses besoins
 - d. Regarder les comportements actuels
 - e. Faire le plan à petits pas
 - f. Mettre l'accent général mis sur « besoins »

- 3. Client ayant un « non-vouloir »**
 - a. Changer en un vouloir
 - b. Mettre l'accent sur: la façon dont la personne désire que ce soit
 - c. Travailler l'autoévaluation

- 4. Client ne connaissant pas le vouloir**
 - a. Mettre l'accent sur ce que la personne pourrait ajouter à sa vie actuelle afin de rendre celle-ci meilleure
 - b. Regarder le comportement actuel
 - c. Trouver vouloir(s)
 - d. Autoévaluation
 - e. Utiliser questions ouvertes
 - f. Utiliser questions fermées
 - g. Direction générale: Ex « Veux-tu être heureux? »

- 5. Client connaissant son vouloir, ayant les comportements pour l'obtenir mais qui n'agit pas**
 - a. Mettre l'accent sur le besoin que cette personne comble en « n'agissant pas ».
 - b. Clarifier les images des vœux
 - c. Atténuer le conflit
 - d. Aller vers l'évaluation

- 6. Client présentant des symptômes bizarres ou psychosomatiques, des phobies ou cauchemars**
 - a. Offrir d'enseigner la Théorie du Choix
Éviter de parler des phobies ou de comportements obsessionnels, ceci peut s'avérer néfaste pour une personne phobique ou obsessionnelle.

- b. Mettre l'attention sur les genres de relations que la personne entretient
- c. Aider la personne à gérer plus efficacement ses relations
- d. Référer à un professionnel si ce n'est pas notre domaine d'expertise
- e. Explorer de nouveaux comportements – 'Pensées & Actions'

7. Client disant « je veux ceci mais.... »

- a. Reconnaître vouloir(s) & besoins sous-jacent(s) au(x) vouloir(s)
- b. Mettre l'accent sur l'atténuation du conflit
- c. As-tu besoin de trouver une façon pour... et pour...?

8. Client disant « Arrange-le/Arrange-la »

- a. Revoir avec la personne: sur qui elle a du contrôle
- b. Revoir comportements
- c. Aller vers l'autoévaluation
- d. Mettre l'accent sur ce que la personne veut pour elle-même et comment elle peut s'organiser pour l'atteindre

9. Client non volontaire disant « on m'a envoyé ici »

- a. Constater doucement que la personne est là avec vous (choix)
- b. Mettre l'accent sur 'vouloir' (Images du monde de qualité)
- c. Offrir des choix – « Maintenant que tu es ici qu'est-ce que tu aimerais pour toi-même? »
- d. Indiquer votre accord d'aviser la tierce personne de la présence du client à la session.
- e. Bâtir la confiance

10. Client très émotionnel

- a. Mettre l'accent sur: réfléchir aux roues en avant – Pensée
- b. Quand tu cris, « Je ne peux pas penser et tu as besoin que je réfléchisse. Peux-tu arrêter? »
- c. Ralentir. Prendre de grandes respirations – Dire « Tout va s'arranger »
- d. Explorer 'Vouloir(s)' – offrir de l'aide

11. Client devant faire une décision

- a. Offrir les pous et les contres
- b. La personne peut décider de 'ne pas décider'

Mettre l'accent sur les images du Monde de Qualité et la révision de l'information

LA GESTION GUIDE

**L'important dans la vie,
c'est de quelle manière tu te perçois!**



STYLES DE GESTION

GESTION DIRECTIVE	GESTION GUIDE	GESTION LAISSEZ-FAIRE
Sa philosophie : Fais ce que je dis et non ce que je fais.	Apporte de l'aide, évite les ordres.	Sa philosophie : Libre d'être toi et moi.
Donne des ordres : Fais ton travail !	Connaît ce qui est et ce qui n'est pas son rôle de même que celui de son employé.	Indécis, évite les conflits et ignore les problèmes.
Juge et critique quand les choses vont mal.	Enseigne, aide, apporte son soutien, mais ne fait pas le travail.	Voit son rôle comme celui de « la personne qui éteint les feux ».
Cherche le responsable.	S'offre comme modèle dans son travail.	Cherche à laisser les autres prendre les décisions et à éviter toute responsabilité.
Intimide, commande et fait usage de la coercition.	S'occupe de chaque individu en offrant son temps et son attention sur une base individuelle.	Garde des secrets de peur d'intervenir ou encore d'imposer.
Maintient l'attention de tous sur la productivité.	Cherche à trouver CE qui ne fonctionne pas au lieu de QUI ne fonctionne pas.	Confusion dans les rôles (système ami).
Semble se soucier seulement du travail accompli et non de l'individu.	Invite et reconnaît les succès du groupe.	Va d'un extrême à l'autre; laisse les problèmes s'accumuler puis « explose ».
	Enlève les obstacles à la motivation.	Est inconstant; donne des directives contradictoires.
	Demande : « Comment puis-je t'aider à fournir un travail de qualité ? »	Donne du temps; son niveau d'engagement est plutôt faible.

L'APPROCHE ÉDUCATIVE DE LA RÉALITÉ

-AER-



LES INFLUENCES

LES POSTULATS DE L'AER	LA THÉORIE DU CHOIX ET LA THÉRAPIE DE LA <u>RÉALITÉ</u>	AUTRES INFLUENCES THÉORIQUES
L'être humain se comporte de manière à répondre à ses besoins	Le comportement global Les besoins <u>Le vouloir</u>	-La thérapie cognito-comportementale -La CNV -L'approche centrée solution
Pour satisfaire ses besoins de manière efficace, l'être humain doit être lié à un modèle qui sait le faire et le démontre	Les besoins Le monde de qualité <u>Ambiance (créer)</u>	-Les théories liées au développement de l'enfant -La relation éducative dans le quotidien
Chacun est expert de sa propre vie et le professionnel est expert de l'accompagnement	La gestion guide Le monde perçu <u>Engagement</u>	-L'éducation participative -Les approches solutionnistes -La résilience
L'autonomie s'acquiert au travers un processus d'expérimentation et de recherche de sens	Le contrôle interne	-La logothérapie -La pédagogie par l'expérience
L'être humain évolue en interaction avec le monde qui l'entoure	La confrontation à la réalité (monde perçu, monde de qualité, place de comparaison) Les rencontres de groupe	-Les valeurs institutionnelles (charte) -La systémique
La répétition d'expériences positives ancre l'être humain dans une dynamique favorable	Les habitudes constructives Le vouloir <u>L'autoévaluation</u> <u>Ambiance (créer)</u>	-Les neurosciences Mike Horn -Les approches humanistes et solutionnistes -Le child coaching/le renforcement positif
Pour progresser, l'être humain utilise le feedback	Le VASI (<u>plan</u>) <u>L'autoévaluation</u>	-L'approche centrée solution

LA POSTURE

L'éducateur est un membre actif de l'équipe. Il développe une posture affirmée qui est profitable à chaque enfant/adolescent et à chaque collaborateur. Il est un maillon essentiel du système institutionnel, il représente ses valeurs et son approche.

Il croit en la capacité de progression de l'enfant/adolescent et se montre exigeant – envers lui-même comme envers l'enfant/adolescent - tout au long de la prise en charge. Il construit un partenariat avec l'enfant/adolescent en tant que copilote, autant que faire se peut.

La posture attendue implique d'être :

responsable

--

engagé

--

fiable

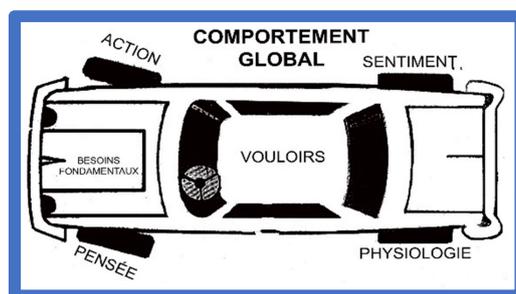
--

Chaque équipe éducative réfléchit à ce qu'elle met derrière ces terminologies

L'ÊTRE HUMAIN SE COMPORTE DE MANIÈRE À RÉPONDRE À SES BESOINS

L'AER se centre sur le comportement de l'être humain. Il représente toujours le meilleur moyen à sa portée pour accéder à son vouloir. Chacun est au volant de sa propre voiture.

Elle utilise l'image de la voiture pour expliquer le fonctionnement du comportement global.



Exercice pratique

Jeu de rôle en duo

A tour de rôle, chacun expérimente l'outil au cours d'un échange pour expliquer le fonctionnement de son comportement à un enfant.

Retour en plénière et partage d'expérience.

Notes pour moi-même :

POUR SATISFAIRE SES BESOINS, L'ÊTRE HUMAIN DOIT ÊTRE LIÉ À UN MODÈLE QUI SAIT LE FAIRE

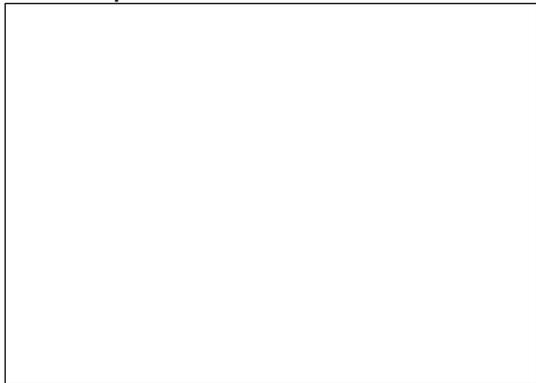
Le lien est indispensable au processus d'autonomisation.

Dans l'AER, on s'intéresse à la création d'un lien authentique entre l'enfant/adolescent et l'adulte. La qualité des relations au sein d'un groupe de vie ou du foyer dans son ensemble a un impact significatif sur les comportements de l'enfant/adolescent.

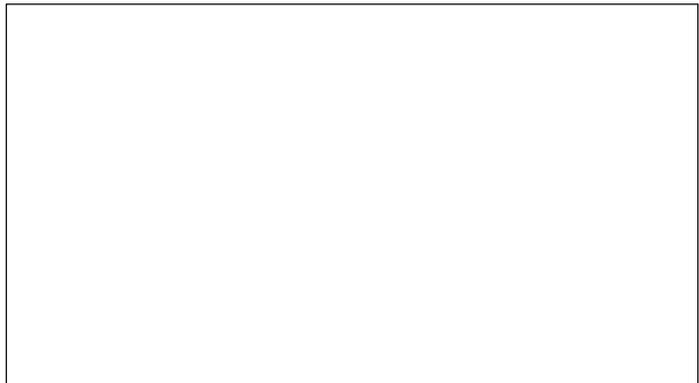
La relation avec l'adulte donne à l'enfant/adolescent la possibilité de le regarder évoluer comme un modèle qui sait lui-même satisfaire ses propres besoins.

LIEN AUTHENTIQUE

Mes représentations :

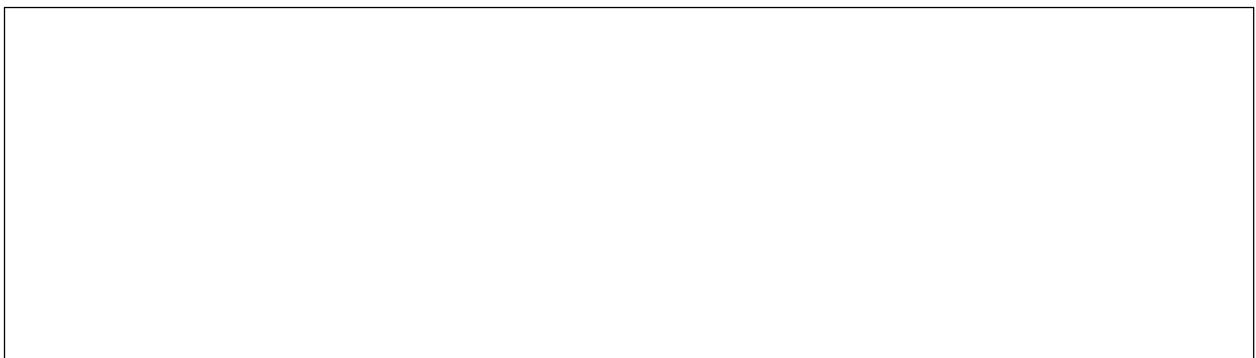


Comment construire ce lien :



MODÈLE

Quel modèle suis-je au sein de la MEA ? :



CHACUN EST EXPERT DE SA PROPRE VIE ET LE PROFESSIONNEL EST EXPERT DE L'ACCOMPAGNEMENT

L'éducateur veille à ce que l'enfant/adolescent soit impliqué dans le quotidien qu'ils partagent afin qu'il devienne un acteur réflexif et concerné par son cheminement. L'éducateur s'intéresse à la compréhension que l'enfant/adolescent a de sa vie pour l'accompagner efficacement. Il est garant du processus d'autonomisation.

Education participative

Actuellement, comment les enfants sont-ils impliqués ?

Comment pourrait-on les impliquer davantage ? :

La gestion guide

La gestion guide ne se veut ni laisser-faire, ni autoritaire.

Une éducation punitive et sévère rendrait l'enfant dénué d'empathie et entraînerait souvent des conduites antisociales.

« L'intervenant est l'expert pour favoriser la collaboration en s'ajustant à la façon unique du client de collaborer, en installant une alliance de qualité, en supportant le client à trouver ses buts, ses solutions à les appliquer. Le client est l'expert de sa vie et de ce qu'il veut comme changement, des solutions, des compétences ainsi que de l'application et du maintien de ses solutions. »
(Citation Steve de Shazer)

Quels liens puis-je faire avec l'exercice du « concours d'avions » ?

L'AUTONOMIE S'ACQUIERT À TRAVERS UN PROCESSUS D'EXPÉRIMENTATION ET DE RECHERCHE DE SENS

La responsabilisation progressive

La responsabilisation est un processus qui débute par le fait que l'adulte assume sa propre responsabilité.

Il accompagne l'enfant/adolescent à comprendre que les comportements inappropriés ne peuvent pas être excusés par les expériences vécues, toutes douloureuses soient-elles.

L'adulte prend soin d'expliquer à l'enfant/adolescent ce qu'il fait, lui apprend à construire des repères qui l'aident à faire des choix. Le cadre contenant et sécurisant proposé lui permet d'expérimenter par essai-erreur.

Il évolue vers l'élaboration d'un outillage adapté. Il apprend grâce aux répétitions, aux discussions, aux conséquences des décisions qu'il prend. Ceci constitue le terrain de ses expériences et donc de ses propres apprentissages.

CADRE SÉCURISANT

Définition de l'équipe : C'est quoi pour nous le cadre sécurisant ?

(Qu'est-ce qu'on veut ?)

Que fait-on concrètement au quotidien pour mettre en place un cadre sécurisant ?

(Qu'est-ce qu'on fait ?)

Quelles sont nos faiblesses, comment y remédier ?

(Quelles sont nos nouvelles idées ?)

L'ÊTRE HUMAIN ÉVOLUE EN INTERACTION AVEC LE MONDE QUI L'ENTOURE

La confrontation à la réalité

Chacun a une perception unique de la réalité, chacun est confronté à la réalité environnante. L'adulte accompagne l'enfant/adolescent à satisfaire ses besoins en tenant compte de la réalité environnante et des possibles.

Les réalités multiples

Le bien - le mal

Les normes sociales

La place de comparaison



La liberté des uns s'arrête là où commence celle des autres.

Les respects

Exercice pratique :

- Echange par équipe autour du processus de mise en place et du résultat obtenu du règlement construit en groupe à partir des 5 respects en début d'année scolaire.

LA RÉPÉTITION D'EXPÉRIENCES POSITIVES ANCRE L'ÊTRE HUMAIN DANS UNE DYNAMIQUE FAVORABLE

L'adulte accompagne l'enfant/adolescent dans ses apprentissages en mettant l'accent sur l'expérimentation. Il est conscient que les expériences vécues laissent une trace. Il s'efforce de donner des réponses à l'enfant adolescent qui pourraient l'impacter favorablement.

Le vouloir

Le vouloir c'est ce vers quoi on tend. L'adulte accompagne l'enfant/adolescent sur ce chemin, le processus expérimental qui le conduira vers son futur désiré, en recherchant le plus petit changement possible.

Exercice en duo :

A tour de rôle, l'un amène une situation pour laquelle il veut quelque chose et l'autre accompagne la construction du plan d'action.

Retour en plénière :

Qu'est-ce qui était aidant ?

Qu'est-ce qui aurait été utile ?

A méditer, à discuter...

« Je ne perds jamais, parfois je gagne, parfois j'apprends. »

« La plus grande gloire n'est pas de jamais tomber mais de se relever à chaque chute » Confusius

« Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas les faire, c'est parce que nous n'osons pas les faire qu'elles sont difficiles . »

*Sénèque,
Philosophe grec*



POUR PROGRESSER, L'ÊTRE HUMAIN UTILISE LE FEED-BACK

L'autoévaluation est centrale dans l'AER. Elle consiste à porter un regard sur son propre comportement, sa manière de faire, sa façon de penser, ses capacités... sur soi simplement. L'autoévaluation fait partie du processus d'apprentissage, elle est stimulante et donne à l'individu un pouvoir de contrôle efficace.

Mon journal de bord de la formation

Jour 1

Ce qui s'est déroulé aujourd'hui :

Qu'est-ce que je faisais ?

Qu'est-ce que je pensais ?

Comment me sentais-je ?

Ma physiologie était comment ?

Quels ont été mes apprentissages, mes découvertes, mes vérifications ?

Comment est-ce que j'en fais l'application dans ma vie ?

Questions, inquiétudes à apporter et clarifications à chercher à la prochaine session :

Jour 2

Ce que j'ai appris aujourd'hui :

J'ai été étonné que...

J'ai pris un risque quand...

J'ai été à l'écoute de mon propre comportement global quand...

Aujourd'hui, j'ai accompli...

Je mettrai en application...

Jour 3

J'ai dépassé mes propres attentes quand...

J'ai appris...

J'ai démontré...

J'ai créé des liens avec...

J'étais fier quand...

Ce que j'ai le plus apprécié de mes trois jours :

Mes apprentissages les plus significatifs :

Au cours des trois jours, ce que j'ai apprécié le plus de moi-même...

Mon plan d'action est :

LES COMPOSANTES DE L'AER

POSTURE	RESPONSABILISATION PROGRESSIVE
RESPECTS	LIEN AUTHENTIQUE
EDUCATION PARTICIPATIVE	AUTO-ÉVALUATION