

Préparer le changement avec une table **Penser-Agir-Ressentir**

Planification
d'une
présentation

Planification
d'une séance
de formation

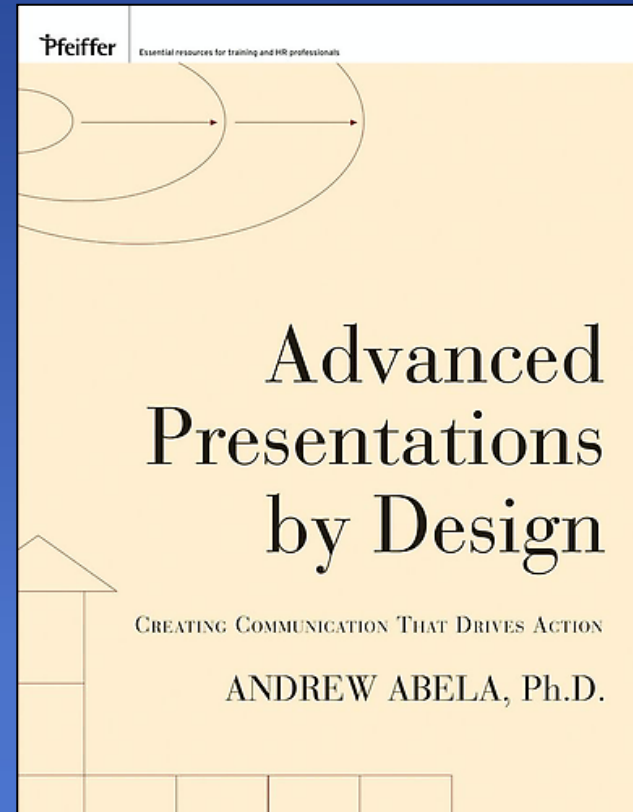
Une soumission
ou une demande

Ian Bell

iandbell@fastmail.fm



Adapté et étendu de :



Il y a deux parties à l'évolution des performances

Votre objectif

Quels changements dans les performances sont-ils nécessaires ? – les objectifs d'apprentissage

Vos apprenants

Que pensent-ils ou ressentent-ils vis-à-vis de ce thème et de la formation ?

Que font-ils actuellement ? Quels changements voulez-vous ?

La table Penser-Agir-Ressentir vous aide à analyser vos apprenants



Identifiez les changements que vous souhaitez obtenir par votre session de formation

Quel est l'état actuel ?
et où voulons-nous les amener ?



Maintenant

Après

Penser

Agir

Ressentir

Comment **capturer ces idées** afin de faciliter votre planification ?

Créez une table **Penser-Agir-Ressentir**



Maintenant

	Penser	
	Agir	
	Ressentir	

Après

Utilisez une table **Penser-Agir-Ressentir** pour concentrer votre planification sur les changements chez vos apprenants



	Maintenant	Après
Penser	Que pensent-ils à ce sujet actuellement ?	Que voulez-vous qu'ils pensent ?
Agir	Que font-ils, le cas échéant, actuellement ?	Que voulez-vous qu'ils fassent ?
Ressentir	Que pensent-ils de cette formation ?	Que voulez-vous qu'ils ressentent ?

Vos élèves peuvent avoir **plusieurs points de départ**

Quelques exemples possibles (parmi beaucoup)

	Maintenant *	Après
Penser	<ul style="list-style-type: none"> • Je ne sais pas comment procéder • je pense que je peux faire cela (mais je ne peux pas) • Il est difficile, un art • Je l'ai toujours fait de cette façon • Ce n'est pas pertinent pour moi 	<ul style="list-style-type: none"> • Ces idées m'aideront dans mon travail • Il y a une approche systématique • Je peux maîtriser cela
Agir	<ul style="list-style-type: none"> • Ne rien faire • Faire la mauvaise chose ** • La faire d'une mauvaise façon • La faire mais pouvoir s'améliorer 	<ul style="list-style-type: none"> • Appliquer les idées – connaissances, procédures, processus décisionnel
Ressentir	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun sentiment fort • Démotivé • Appréhension • Résiste au changement • Fortement opposé • Enthousiaste • Accablé 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivé, désireux de devenir compétent • Confiant • Excité/enthousiaste • Soutenu

* Différents types d'apprenants peuvent avoir différents points de départ

** Il est très difficile de désapprendre quelque chose

Exemple : cette session - planifier le changement

	Maintenant *	Après
Penser	<ul style="list-style-type: none">• Enseignement et présentations devraient se concentrer sur le contenu• Je ne sais pas comment planifier le changement	<ul style="list-style-type: none">• Ces idées m'aideront dans ma planification• Il y a une approche utile et systématique
Agir	<ul style="list-style-type: none">• Ne pas considérer les modifications lors de la planification• Envisager des changements, mais ne pas être dans un processus systématique	<ul style="list-style-type: none">• Appliquer la table Penser-Agir-Ressentir lors de la planification de formations et présentations
Ressentir	<ul style="list-style-type: none">• Aucun sentiment fort• Frustré que mes séances ne soient pas aussi efficaces que je le voudrais	<ul style="list-style-type: none">• Désireux d'essayer• Je ne sais pas si cela fonctionne, mais je vais faire un essai

Appliquez la table Penser-Agir-Ressentir pour trouver comment susciter le changement

	Maintenant	Après
Penser	Que pensent-ils à ce sujet actuellement ?	Que voulez-vous qu'ils pensent ?
Agir	Que font-ils, le cas échéant, actuellement ?	Que voulez-vous qu'ils fassent ?
Ressentir	Que pensent-ils de cette formation ?	Que voulez-vous qu'ils ressentent ?

Pourquoi pensent-ils, agissent-ils et ressentent-ils de cette façon ?

qu'est-ce qui les ferait changer ?
Quels sont les avantages pour eux ?

qu'est-ce qui les en empêche ?

Comment nous pouvons apporter le changement

Pourquoi est-ce qu'ils pensent et agissent de cette façon?

- Ils ont toujours vu faire de cette façon
- C'est une idée nouvelle
- Ils n'en comprennent pas la nécessité (ou le contexte)
- Cela signifie plus de travail pour eux
- Ils ont essayé une fois et ça n'a pas fonctionné

Comment les faire changer ? (quels sont les avantages pour eux ?)

- Beaucoup d'exemples
- Un atelier structuré pour acquérir de l'expérience
- Comprendre le contexte, ou pourquoi c'est nécessaire



Merci de partager votre table

	Maintenant	Après
Penser		
Agir		
Ressentir		

Merci de partager votre table
avec le groupe et de faire savoir
si vous trouvez que c'est un outil
utile.

Pourquoi pensent-ils et agissent-ils de cette façon ?

Qu'est-ce qui pourraient les faire changer ? Quels sont les avantages pour eux ?

Qu'est-ce qui les en empêche ?

Voir les documents complémentaires : exemples et exercice