

GESTES et POSTURES dans L'ACCOMPAGNEMENT EDUCATIF

Programme de la formation

I. Gestes et Postures dans l'accompagnement éducatif : une dynamique interactionnelle dans un objectif éducatif

I.1 Programme, de formation, attentes des participants et cadre de formation

1. Accueil et présentation des participants
2. Souhaits et attentes des participants
3. Cadre de la formation (règles de participation...) et programme
4. Observations des participants quant à leurs pratiques : le théâtre au service de la pratique
5. Feedback positifs et axes d'amélioration

I.2 Gestes et postures dans la relation éducative

1. Gestes et postures dans l'accompagnement éducatif : Introduction, définition et cadre
2. La posture du professionnel, une position subjective basée sur l'implication et sur des compétences personnelles et professionnelles : c'est le fruit d'un apprentissage
3. Une posture professionnelle propice à la relation éducative : une dynamique interactionnelle
4. La posture éducative, une diversité d'attitudes socio-professionnelles : des gestes, paroles et attitudes qui s'inscrivent dans une démarche éducative qui permette aux jeunes d'être acteurs de leur développement et de retrouver le sens du quotidien

II. Gestes et postures : Influence des conflits, des émotions, du stress et de la communication dans la relation éducative

II.1 Conflits

1. Le conflit, est-ce de la violence ? Est-ce un danger ou une opportunité ?
2. Origine et Rôle du conflit : de la compétition à la coopération
3. Pourquoi apprendre à gérer un conflit ?
4. Les composantes et étapes d'un conflit
5. Stratégies de résolution des conflits. Identifier les pièges à éviter
6. Types de conflits - styles de réponses et de communication
7. Prévention et modes de résolution des conflits
8. Conflits : les particularités de l'adolescence
9. STOP au harcèlement

II.2 Les conflits : une confrontation avec soi-même

1. Qu'est-ce que la violence ? Comment y répondre ?
2. Contention ou contenance
3. Avons-nous toujours conscience de la violence que nous exerçons ? Exemple de grille de maltraitance (risques de maltraitance)
4. Motivations de travail dans le champ social avec des adolescents et Réalités du terrain
5. Rôle du travail de l'éducateur
6. La réalité du travail social : une confrontation avec soi-même ; L'effet miroir
7. La question du transfert et du tiers

II.3 La gestion des difficultés et des peurs dans l'accompagnement éducatif

1. Oser parler de ses difficultés est-ce une faiblesse ou une force ? Risques liés à l'évitement des difficultés
2. La culture du doute
3. Dépasser la peur de se tromper et de faire des erreurs. Apprendre de ses difficultés
4. Comment gérer la colère ? Comment gérer ses angoisses et ses peurs ?
5. Dépasser les difficultés à prendre une décision
6. Se libérer des pièges du perfectionnisme et de la culpabilité

II.4 La gestion et l'expression des émotions dans l'accompagnement éducatif : pour décider de ses actions plutôt que d'être soumis à ses réactions. L'intelligence émotionnelle au service de l'intelligence collective

1. Comprendre le fonctionnement du cerveau pour se concentrer sur ses objectifs et développer la puissance de la force mentale
2. Emotions de quoi parle-t-on ? Le rôle des émotions pour dépasser les difficultés à s'affirmer et à dire non, faciliter la pensée, favoriser la prise de décision, la capacité d'adaptation & les relations aux autres.
3. Quelle place pour les émotions au travail ? Quelle place pour les émotions dans l'accompagnement éducatif ?
4. La gestion des émotions : comment les reconnaître et leur donner un terrain d'expression ? Comment alléger la charge émotionnelle d'une problématique et faciliter une résolution plus rationnelle ?
5. Les drivers, des comportements négatifs que nous adoptons lorsque nous sommes stressés (fais des efforts, sois parfait....). Une stratégie de défense qui génère des croyances qui limitent
6. Les croyances qui limitent : en prendre conscience pour les faire évoluer et éviter des positionnements binaires
7. Travail éducatif : Empathie ou compassion ?
8. La colère en particulier – l'adolescent et la colère

II.5 Les interactions relationnelles dans la relation éducative

1. Gestion des relations éducatives interpersonnelles : la juste mesure, la juste distance
2. Les positions de vie par rapport à soi-même et par rapport aux autres
3. Impact du stress sur les relations aux autres et sur soi-même dans la relation éducative
4. L'expression des émotions dans la relation éducative : un facteur de lien social mais également une question de perception. Prendre conscience des différences entre la réalité et la perception de la réalité. Une prise de conscience pour favoriser une communication constructive.
5. Préjugés et jugements : comment les éviter ?
6. Triangle de Karpman – triangle de la responsabilité sortir des rôles de victime, de sauveur ou d'agresseur pour se placer comme acteur– la responsabilité, un choix, un engagement
7. Identifier les risques de saturation et d'épuisement qui nuisent aux équipes et aux collaborateurs. Comprendre le mécanisme du stress pour pouvoir y remédier
8. Prévention des risques psychosociaux : gérer le stress, gagner en sérénité, prévenir le burn-out

II.6 La communication

1. Qu'est-ce que la communication ? La communication, une question de congruence
2. Identifier et utiliser les 3 composantes de la communication : la posture, la voix et le pouvoir des mots
3. La Communication non verbale. Une observation du langage corporel pour mieux communiquer (synergologie)
4. La communication paradoxale
5. Les types de personnalités de la Process Com : Identification du mode de fonctionnement de chaque type de personnalité
6. Mieux communiquer avec la Process Com : les canaux de communication, les bases de la communication et les risques de mécommunication. Développer sa performance relationnelle
7. Connaître les besoins de chaque type de personnalité : identification de la corrélation entre le niveau de stress et le manque de compréhension de ses propres besoins et de ceux de ses collaborateurs
8. L'importance de l'écoute et de la reformulation
9. La Communication Non Violente CNV et la méthode DESC : Outil de communication pour mieux gérer les situations difficiles

III. Gestes et posture : le cadre dans la relation éducative

III.1 Le cadre, comme outil de travail dans l'accompagnement éducatif

1. L'importance du cadre du travail et de la qualité de l'accueil
2. Un cadre basé sur le projet institutionnel, le règlement intérieur, le mandat et sur la loi
3. Le cadre : une mise en œuvre de limites structurantes dans une réalité quotidienne pour intégrer les bases de la socialisation, de l'insertion et de l'autonomisation
4. La confrontation au cadre : un facteur de lien et d'évolution
5. Le cadre et les adolescents : de l'interdit à la transgression

III.2 La sanction, un acte éducatif destiné à restaurer des relations

1. Le secret professionnel – les informations préoccupantes – le signalement
2. Le dépôt de plainte
3. La place de la sanction dans la relation éducative : sanctionner, non pour réprimer, mais pour responsabiliser ; la sanction, comme qualification d'un comportement, pour permettre de faire réfléchir. Le principe d'utilisation
4. Caractéristiques d'une sanction éducative : crédibilité, cohérence, justesse ; la sanction, une dynamique graduelle et un double rôle de réparation et de réhabilitation
5. La posture de l'éducateur qui sanctionne : importance du lien, l'autorité, c'est une relation. Montrer la voie pour ne pas monter la voix
6. Sanctionner et non punir ; respect de la dignité

IV. La qualité de vie au travail : une dynamique interactionnelle

IV.1 Corrélation entre la gestion du temps, les priorités et les objectifs

1. La gestion du temps et des priorités : réduire sa charge mentale pour être plus efficace
2. Définir ses objectifs prioritaires
3. Recentrer son attention et améliorer sa concentration
4. Fixer un objectif et renforcer sa motivation et son énergie pour aller vers un objectif

IV.2 RSE - Développer des compétences et favoriser le mieux-être au travail

1. Renforcer l'estime de soi et la confiance en soi et dans les autres
2. A la découverte de l'impact des pensées sur le corps
3. Développer et renforcer ses capacités (prise de parole en public, prise de décisions...)
4. Favoriser le mieux-être personnel et professionnel (arrêt du tabac, connaître son sommeil et mieux dormir, connaître son corps et mieux manger, baisser l'intensité des acouphènes, améliorer son hygiène de vie...)

IV.3 Dynamique d'équipe

1. Dynamique et cohésion d'équipe : une co-construction
2. Identifier les piliers de la réussite collective
3. Les 4 dynamiques du changement et de l'implication
4. Gestion des feedbacks – Entretiens de recadrage
5. Développer ses capacités à s'affirmer et à dire non dans le respect de soi et des autres
6. Ethique et déontologie : le travail d'équipe pour positionner l'éthique au cœur du métier ; le débat collectif permet de confronter ses valeurs avec la réalité et les actes ou positionnements professionnels. La déontologie, au carrefour de la norme et de la pratique.
7. La supervision : un outil de dynamique institutionnelle pour favoriser la prise de parole, l'écoute de la parole des autres et pour identifier l'impact des interactions relationnelles dans les pratiques éducatives (Selon la méthode de J Rouzel)