cadre21

Au coeur de votre stratégie #DevProf

cadre21.org

Preuve et attestation de développement professionnel

Gestion de classe - Prévention 1 - Explorateur



Description:

La gestion de classe ne se limite pas exclusivement à la gestion des comportements des élèves. Elle se présente plutôt comme un ensemble de pratiques et de stratégies éducatives afin de prévenir et de gérer efficacement les écarts de conduite des élèves et de créer et de maintenir un environnement favorisant l'enseignement et l'apprentissage.

Badge attribué à : Françoise Baril
https://www.cadre21.org/membres/201e648571eee5bfeb669b68

Date d'obtention : 2022-01-11 13:36:29

Preuve et attestation de développement professionnel

Gestion de classe - Prévention 1 - Explorateur

1 - Quel est votre point de vue ou votre première réflexion sur les stratégies proposées en gestion de classe préventive?

Je suis dans le domaine depuis maintenant 30 ans. Rapidement, la première chose que j'ai comprise est que nous nous devons d'établir un lien avec le jeune. Ce lien vient avec un cadre clair et des explications claires. J'ai souvent expliqué à mes élèves que ma classe était un carré de sable. Dans ce carré, il y a des jouets : des tracteurs, des sceaux, des pelles. Ils peuvent jouer avec cela, mais ils n'ont pas le droit de les briser. Les jouets sont là pour les aider à apprendre. Je dirais que la majorité du temps, cette métaphore leur permet de comprendre que dans la classe, on collabore et on se prête les outils. Je crois qu'il ne faut pas les bombarder de règles dès le départ ! Si l'on parle de respect et qu'on énumère tous les cas où l'on s'attend au respect, on en a pour une bonne heure. Trop long. Vaut mieux rappeler ce qu'est le respect lorsque la situation vient à l'encontre de cette valeur de classe. Et pour cela, il faut être consistant dans ses demandes, consistent dans l'application des règles et du style de vie de la classe.

2 - Comment cette posture/approche pédagogique pourrait-elle s'insérer dans votre enseignement?

Je suis conseillère pédagogique. Mes interventions en classe sont maintenant sporadiques. J'ai l'avantage du rôle « d'invité » et cela apporte certains privilèges. J'explique souvent aux enfants que madame Françoise n'est pas là pour le faire pour toi. Tu devras aider des amis parce que nous faisons équipe. Alors quand j'ai 8 élèves sur 25 qui me demandent toute la même chose, je demande à la classe « qui peut aider son ami ? Madame Françoise n'y arrivera pas toute seule. » Cela me permet d'assister ceux qui en ont le plus besoin ou ceux qui sont en approfondissement. Je crois aussi au 100 %. Dans Teach Like a Champion, on parle que l'on doit attendre d'avoir 100 % d'adhésion pour aller de l'avant avec une nouvelle approche. Alors, quand je demande qu'on lève la main, ce n'est pas le doigt, la main à la hauteur de l'épaule, c'est le bras dans les airs. Et quand je le demande pour avoir le silence dans la classe, tant que tous n'ont pas le bras bien dans les airs et que le silence n'est pas obtenu, on attend. Ensemble. Et moi aussi j'ai le bras dans les airs, comme quoi je ne suis pas au-dessus des règles.

3 - Quel serait l'impact (motivation, engagement, réussite) sur vos apprenants d'intégrer de nouvelles stratégies à votre pratique?

À chaque fois que j'ai été clair et précise, les élèves ont repris la tâche et ont surpassé les attentes. Je tente d'établir mes attentes académique et comportementale au début de chaque session. Je parle souvent du ce que je vais voir et ce que je vais entendre durant votre travail. Cela ressemble à :
Je vais vous voir vous regarder, je vais voir votre matériel ouvert et utilisé pour trouver des sources et des réponses, je vais voir que vous prenez des notes. Je vais entendre des questions comme « qu'est-ce que tu veux dire ? Est-ce que c'est comme…? » Je vais entendre des phrases du genre « Ça me fait penser à… Je me souviens de… » Alors, dans une équipe qui rigole, je leur demande « qu'est-ce que je devrais voir et entendre en ce moment ? » Je ne nomme pas leur comportement indésirable, je leur demande de me renommer ce qui est désiré. Une fois fait, je leur dis : corrigez la situation. Et j'attends de les voir en action en corrigeant le comportement. Une fois fait, je les remercie d'avoir rectifié le tir. J'ai rarement eu le besoin de revenir pour corriger le tout une deuxième fois.