

Preuve et attestation de développement professionnel

Gestion de classe - Prévention 2 - Architecte

cadre21



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 : Isabelle Hébert

<https://www.cadre21.org/membres/isabelle-hebert-desjardins-com>

Date d'obtention : 2023-08-22 19:19:55

Gestion de classe - Prévention 2 - Architecte

1 - Réflexion sur l'impact : De quelle manière la mobilisation de l'approche de prévention en gestion de classe a-t-elle eu de l'impact sur les apprenants?

Le climat et la dynamique de la classe a toujours été quelque chose d'important pour moi, mais je désirais pouvoir offrir plus à mes apprenants. C'est la raison principale pour laquelle je me suis inscrite au cours sur la gestion de classe.

Pour mettre un peu de contexte, je suis formatrice dans une institution financière et je voulais offrir une meilleure expérience d'apprentissage pour les nouveaux employés. La formation que ceux-ci ont suivi s'est échelonnée sur 4 semaines et s'est déroulée majoritairement en télétravail. Le gros défi de mon travail est de réussir à motiver et dynamiser les apprentissages à distance et c'est ce défi que je m'étais lancé.

Avec les nouvelles pratiques et stratégies que j'ai utilisé durant ma dernière formation, j'ai pu remarquer une grande amélioration de la motivation, de l'implication et aussi des résultats que les apprenants ont obtenus. J'ai demandé à mes nouveaux de remplir un sondage anonyme sur la qualité de la formation qu'ils ont reçu et aussi leur appréciation générale de la formation et les résultats parlent d'eux-mêmes.

Les questions ciblaient surtout les objectifs que je m'étais donné afin de quantifier si mes actions et stratégies avaient porté fruit.

Voici les statistiques en question en fonction des objectifs que je m'étais donné.

La formation comportait 10 apprenants et 7 ont répondu au sondage.

- 100% des personnes sondées ont apprécié ou adoré la nouvelle activité brise-glace qui se résumait à jouer à fais-moi un dessin par vidéoconférence.
- 71% des personnes sondées se sentait autonome ou très autonome après la fin de la formation.
- 100% des personnes sondées ont trouvé qu'ils ont été impliqués souvent ou à chaque occasion possible dans les processus décisionnels du groupe.
- 100% des personnes sondées confirment avoir obtenus toute l'aide et moyens nécessaires pour bien comprendre la matière en formation.
- 100% des personnes sondées juge que la fréquence et le niveau de difficulté des exercices étaient adéquats.
- 71% des personnes sondées étaient plus que satisfaites de la formation reçues et 29% étaient très satisfaites.

Je ne peux comparer avec certitude l'impact de mon expérience avec mes anciennes cohortes car je ne leurs avaient pas fait remplir de sondage. Par contre, je peux me fier à ce que j'ai remarqué et aux comportements que j'ai pu observer lors de mes précédentes formations. Je suis très à l'aise de dire qu'il y a eu un impact majeur et très positif qui est ressortis de cette expérience car j'ai pu constater une augmentation à tous les niveaux de la part des apprenants. Que ce soit au niveau de la motivation, de l'implication, de la participation et de l'ambiance générale du groupe, tout était à la hausse et les résultats des examens le prouvent aussi.

Si je compare les résultats aux tests de mes cohortes depuis le début de l'année, on peut voir une amélioration notable de ceux-ci.

- La moyenne du groupe à l'examen pratique final de ma première cohorte était de 64%.
- Pour la deuxième cohorte, la moyenne finale était de 60%.
- Pour la cohorte actuelle qui a pu bénéficier des nouvelles pratiques et stratégies, la moyenne finale est de 89%.

Un facteur notable est aussi venu jouer sur les résultats, nous avons changé la grille d'évaluation pour l'examen pratique final car elle n'était pas assez exhaustive avant. Par contre, ce changement n'explique pas à lui seul la hausse énorme de la note moyenne finale. Je juge que l'expérience y est pour beaucoup plus que le changement de la grille.

J'en conclus donc que l'expérience a été un franc succès et je vais définitivement appliquer les mêmes méthodes pour le futur.

2 - Retour sur l'activité : Que feriez-vous différemment si c'était à refaire?

À la lumière des résultats du sondage que les apprenants ont remplis, je note qu'il y a encore un aspect qui nécessiterait une attention plus particulière de ma part; L'autonomie des apprenants après leur sortie de formation. Je vais m'efforcer de trouver de nouvelles stratégies et d'approcher les choses différemment afin qu'ils aient tous les outils et la confiance nécessaire pour se sentir autonomes. Je vais aussi tenter une nouvelle activité brise-glace ludique étant donné le succès du "fais-moi un dessin".

3 - Réflexion sur l'expérience : À la lumière de votre activité vécue, quels apprentissages tirez-vous de cette expérimentation? Depuis la fin de la formation, j'ai pu constater une nette différence quand à la gestion du stress des apprenants à leur sortie de formation. Ça me rend fière et je suis heureuse d'avoir pu les aider à intégrer leurs fonctions avec le plus d'aisance possible. Je prenais déjà mon travail à coeur, mais je me suis rendu compte que je pouvais donner encore plus et que les résultats sont et seront au rendez-vous. Je savais qu'avec un enseignant motivé ça pouvait changer la motivation et la dynamique d'un groupe, mais je ne pensais pas que ça pouvait avoir autant d'impact positifs. Je vais définitivement reproduire tous mes apprentissages pour chacune des formations que je serai apporté à diffuser au cours de ma carrière.

Déposez vos traces de l'activité scénarisée (maximum de 3)

Traces.docx