

BOÎTE À OUTILS

La résilience en classe

TROUVER DES SOLUTIONS GRÂCE À SES TALENTS

ANNICK JEHAES

BOÎTE À OUTILS

La résilience en classe

TROUVER DES SOLUTIONS GRÂCE À SES TALENTS

Avant-propos 6

Augmenter sa résilience 6

Le besoin d'y voir clair 7

Comment utiliser ce livre ? 8

Galerie de portraits 8

Un ressort ou des plumes 9

1. Une carrière dans l'enseignement 10

1. Un chemin sûr et tout tracé 12

a. Devenir enseignant 12

b. Un défi de taille 13

c. La sécurité de la nomination 18

d. Quelles perspectives ? 21

e. On demande des directeurs 22

f. De belles opportunités 23

Exercice : Votre carrière en image 26

2. Sous les projecteurs 28

a. La grande volière 28

b. Disponibilité 32

c. Devoirs et travail de vacances 33

Exercice : Identifier les parasites 36

3. Prendre soin 38

a. Toujours en forme ! 38

b. Des préoccupations diverses 39

c. Quand les préoccupations s'invitent à la maison 39

Exercice : Les demandes spécifiques 40

4. Les aspects du métier 42

a. Vue d'ensemble 42

b. Les exigences du travail 44

c. La latitude décisionnelle (ou autonomie) 50

d. Situations spécifiques 52

e. Le soutien social 54

f. La sécurité de l'emploi 58

g. Le point d'équilibre 60

h. État des lieux 60

Exercice : Évaluer les aspects de votre métier 62

2. L'enseignant à la loupe 64

1. Un public diversifié 66

a. Observation des différences 66

Exercice : Points communs et différences 72

b. Au-dessus de la ligne de flottaison 74

Exercice : Mon iceberg 77

2. Ce que je fais 78

a. Connaissances et compétences 78

<i>Exercice : Mon savoir-faire</i>	82	d. Et si on arrêta d'être multitâche ?	130
b. Comportement	86	e. Place à l'action !	131
<i>Exercice : À vous de juger</i>	88	<i>Exercice : Pour recharger ses batteries</i>	132
3. Ce que je pense	90	Étape 1 :	134
a. Normes, valeurs et convictions	90	Ce que je veux – mes objectifs	
<i>Exercice : Le top 5 de mes valeurs</i>	93	<i>Exercice : Traduire ses objectifs en image</i>	137
b. Estime de soi	96	Étape 2 :	140
<i>Exercice : L'arbre aux oiseaux</i>	97	La situation dans laquelle	
4. Ce que je veux	100	je suis – mon point de départ	
a. Qualités, personnalité	100	<i>Exercice : Évaluer sa situation actuelle</i>	142
<i>Exercice : Mes propres qualités</i>	111	Étape 3 :	143
b. Moteurs et motivations	114	Sur qui ou quoi puis-je	
<i>Exercice : Mes motivations</i>	117	compter ? – le soutien	
5. Construire son		<i>Exercice : Identifier ses soutiens</i>	145
propre leadership	118	Étape 4 :	146
a. Authenticité	118	Les difficultés que je m'attends	
b. Flow	119	à rencontrer – les obstacles	
<i>Exercice : Se souvenir du flow</i>	119	<i>Exercice : Dresser la liste des</i>	
		<i>obstacles rencontrés</i>	148
		Étape 5 :	149
		Par quelle démarche vais-je	
		débuter ? – faire le premier pas	
		<i>Exercice : Faire le premier pas</i>	151
		Présentation de l'auteur	155
		Notes et bibliographie	156

**3. Développer sa
résilience en cinq étapes** **122**

Établir un plan d'attaque	124
a. Quelle approche adopter ?	124
b. L'approche orientée solutions	125
c. Savoir prendre soin de soi	128

Avant-propos

Augmenter sa résilience

Pouvoir faire face aux obstacles, c'est plus facile quand on a suffisamment de résilience. Mais être résilient, qu'est-ce que cela veut dire ?

Parmi les synonymes de résilient, on trouve dynamique, énergique, élastique, souple, tenace ou extensible. Être capable de se redresser après avoir éprouvé des difficultés, un peu comme le font les poupées Culbuto. C'est ça la résilience. La résilience vous donne la force de vous relever rapidement. Vos traits de personnalité déterminent quant à eux l'impact que les échecs exercent sur vous.

En classe, les enseignants et les élèves sont tous impliqués dans un processus d'apprentissage intense. Ils déplacent des montagnes, leur engagement est énorme. Leur collaboration repose sur l'interaction, un phénomène qui offre de belles opportunités. Quant aux difficultés que l'on va irrémédiablement rencontrer, elles nécessitent que chaque personne impliquée dans la classe fasse preuve de résilience.

Certains enseignants n'éprouvent aucun problème à faire preuve de résilience, mais pour d'autres, cela peut s'avérer plus compliqué. Cependant, que vous disposiez d'une grande capacité de résilience ou non, il est possible d'évoluer dans un sens positif. En prenant les choses à bras-le-corps, vous renforcerez votre solidité.

En faisant rapidement face aux difficultés inhérentes à votre travail, vous terminerez votre journée de cours en étant moins fatigué. Les risques de surmenage, d'épuisement ou de *burn out* seront ainsi diminués. Il est important de prendre soin de soi et de conserver le contrôle de la situation.

Pour développer de la résilience dans le contexte de l'enseignement, il faut commencer par porter un regard juste et valorisant sur sa situation. Il faut ensuite pouvoir reconnaître ses points forts. Enfin, grâce au *job crafting*, il faut pouvoir

apporter quelques modifications à votre façon de travailler. C'est en effectuant quelques démarches adaptées à votre école, mais aussi à votre personnalité, que vous vous rapprocherez de vos objectifs. Les actions personnelles livrent non seulement des résultats rapides, mais ont également un effet à plus long terme.

Le besoin d'y voir clair

Durant leur formation et leurs premiers pas dans le métier, les enseignants sont majoritairement soutenus. Dans un second temps, cependant, le temps consacré à l'accompagnement et au coaching s'amenuise. Quand tout se passe bien en classe, les enseignants jouissent d'une réelle autonomie et reçoivent somme toute assez peu de feed-back de leurs supérieurs.

La façon dont ils travaillent est bien abordée lors des rendez-vous obligatoires avec la direction, mais il y a peu d'occasions de lier les actions entreprises en classe à la personnalité des enseignants. Les directions sont souvent submergées de questions et n'ont pratiquement jamais le temps de discuter régulièrement avec chaque membre de l'équipe. La gestion quotidienne de l'établissement prend le dessus.

Les opportunités d'accompagnement du travailleur sont plus importantes dans d'autres secteurs où il existe des entretiens d'accompagnement, de fonctionnement et d'évaluation. On fait par ailleurs de plus en plus souvent appel à un coach lorsqu'il s'avère que des éléments de notre carrière ont besoin d'être modifiés.

Dans l'enseignement, ce n'est cependant pas dans les habitudes. Peut-être n'y a-t-il pas non plus de budget. Néanmoins, s'arrêter un instant sur sa pratique de l'enseignement, rapportera beaucoup à chaque enseignant. Prenez le temps d'observer votre situation et de débrancher le mode « pilotage automatique ».

Lors des entretiens ou des réunions, les obstacles sont souvent mis en avant. Les éléments qui se déroulent bien et vont de soi méritent cependant également toute votre attention. En identifiant vos points forts et vos motivations, vous y verrez nettement plus clair sur votre façon de fonctionner. Vous pourrez ainsi examiner ce qui marche bien ainsi que les moyens mis à votre disposition. Cette auto-analyse augmentera votre résilience.

Ce livre, comme les travaux « orientés solutions », entend offrir une approche valorisante et axée sur les solutions.

Comment utiliser ce livre ?

Dans ce livre, j'appelle chaque enseignant à prendre le temps de s'arrêter sur son parcours. Faire une pause et réfléchir au déroulement de sa carrière professionnelle, c'est aussi une façon de lutter de manière préventive contre les syndromes d'épuisement. Les personnes ne cherchent souvent de l'aide que lorsqu'elles constatent que quelque chose ne va plus. Mais pourquoi attendre jusque-là alors qu'un enseignant plus fort pourrait bénéficier à l'ensemble de la classe ?

Tout au long de ce livre, vous trouverez des exercices que vous pourrez réaliser seul, avec un collègue, votre direction ou un coach. À la fin de chacun d'entre eux, nous avons laissé de l'espace pour que vous puissiez noter ce que vous en avez retiré. En effectuant tous les exercices repris dans ce livre, vous obtiendrez ainsi un plan d'attaque personnalisé que nous vous inviterons à mettre en œuvre dans l'exercice final.

Les mentors, directeurs d'école, formateurs en enseignement et coachs pourront également utiliser ces exercices à leur guise dans le cadre de leur pratique d'accompagnement des enseignants. Sachez également que ces exercices peuvent être utilisés dans d'autres secteurs moyennant quelques légères adaptations.

Nous vous proposons aussi une alternative permettant de réaliser les exercices en équipe, que cela soit entre collègues enseignant une matière identique, dans un groupe de travail ou en réunion du personnel.

Nous avons construit ce livre de sorte à ce que vous vous penchiez d'abord sur le travail en lui-même, avant de vous arrêter sur votre personnalité. Grâce aux éléments que vous aurez dégagés dans les deux premières parties, vous pourrez enfin mettre sur pied un plan d'attaque personnalisé.

Galerie de portraits

« L'enseignement » – j'ai parfois un peu de mal à utiliser cette notion. Elle me semble tellement impersonnelle, alors que tant de personnes se côtoient chaque jour dans nos écoles. L'enseignement est une notion tellement plus riche que celle qui consisterait à se focaliser sur son financement, ses bâtiments, ses programmes scolaires, ses horaires ou son matériel.

C'est pourquoi ce livre contient également une galerie de portraits. Ces enseignants portent le métier dans leur cœur et peuvent tous nous inspirer. Chacun a sa propre vision de l'enseignement. Quant à moi, j'apprécie la façon dont ils ont su chacun y imprimer leur empreinte.

Un ressort ou des plumes

Pour illustrer la résilience ou la résistance, on utilise souvent l'image d'un ressort qui serait étiré avant de retrouver sa forme originelle. Ce dessin, fort à-propos, éclaire à merveille ce que l'on entend par « faire preuve d'élasticité » lorsqu'il s'agit de faire face à des difficultés.

Mais on pourrait aussi utiliser une autre image, celle de la plume d'un oiseau. Mon ambition personnelle est d'amener les gens à bouger. J'aimerais pour cela que l'enseignement soit doté de plus de capacités d'action, que l'on donne des ailes aux enseignants, qu'ils puissent relever leurs défis et que leurs points forts soient reconnus.

Vous êtes enseignant et vous avez acquis ce livre ? Je ne peux que vous féliciter. Je suis heureuse que vous ayez décidé de vous épanouir et d'augmenter votre résilience.

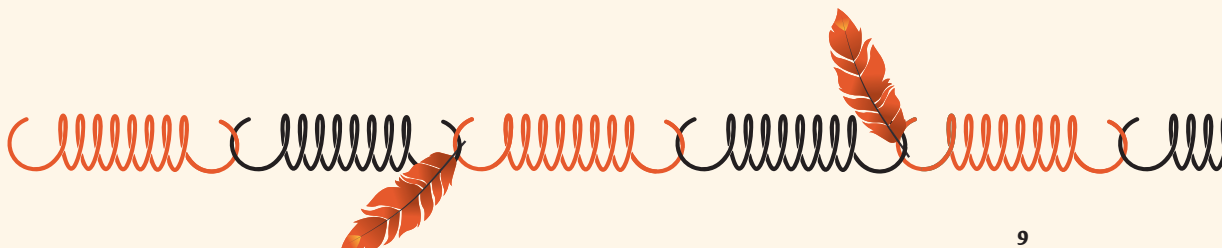
En tant que lecteur, j'espère que l'approche développée dans ce livre vous sera utile. Le processus d'écriture de ce livre et les nombreux entretiens menés au préalable me l'ont cependant déjà démontré.

Annick

*The best thing about being
a teacher is that it matters.*

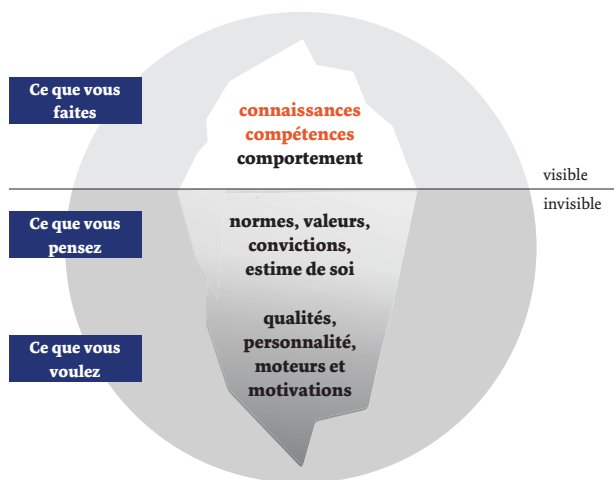
*The hardest thing is that it
matters every day.*

- Todd Whitaker



2.

Ce que je fais



a. Connaissances et compétences

En tant qu'enseignant, vous emportez chaque jour en cours votre cartable, un cartable rempli de connaissances et de compétences. Durant votre ou vos formations, vous vous êtes spécialisés dans l'une ou l'autre discipline, continuant aussi à vous perfectionner après l'obtention de votre diplôme. Les exigences du programme scolaire, vous les connaissez donc bien et c'est désormais à vous de transmettre ces connaissances à votre classe.

Les matières que vous avez choisies, ce sont certainement celles que vous aimiez étudier lorsque vous étiez vous-même à l'école. Elles ont ainsi joué un rôle déterminant lors de votre choix d'études.

Les instituteurs maternels et primaires ont choisi une formation qui couvre de nombreuses disciplines, des disciplines qu'ils devront donc aussi enseigner. Les enseignants du secondaire, du supérieur ou de l'enseignement à horaire décalé ont quant à eux souvent suivi une formation plus spécifique dans l'une ou l'autre matière.

Au cours de votre formation, vous aurez en tous les cas acquis les compétences didactiques et les cadres pédagogiques nécessaires au transfert des connaissances.

Avant de pénétrer dans une classe, les enseignants jouissent d'une solide formation. Celles-ci veillent à fournir les compétences nécessaires à la matière qui sera enseignée, à montrer les aptitudes nécessaires et à les exercer, mais aussi à intégrer divers parcours lors du processus d'apprentissage.

Les stages sont quant à eux dévolus à la pratique. Durant ceux-ci, les futurs enseignants peuvent s'exercer en classe. Ils assistent tout d'abord aux cours de leur mentor, observent le déroulement des leçons, travaillent à l'élaboration d'une partie de cours, puis préparent enfin une leçon entière. Les stages sont ensuite débriefés, ce qui permet à l'étudiant d'avancer et de redresser la barre si nécessaire. Le nombre de stages est déterminé par le type de formation suivie par le futur enseignant. Afin que ces semaines de pratique soient le plus profitables à l'étudiant, les mentors qui accueillent des stagiaires travaillent souvent en collaboration avec leurs professeurs.

Si l'on en croit les étudiants, les stages peuvent se révéler très différents, la culture de l'école jouant ici un rôle non négligeable, comme nous pouvions nous en douter. Ces futurs enseignants sont-ils impliqués à part entière dans le fonctionnement de l'école ? Reçoivent-ils déjà des responsabilités ? Ont-ils l'opportunité de se tester, voire d'échouer ? Sont-ils bien accueillis et suivis ? Tout comme nous l'avons observé pour les nouveaux enseignants, les réponses à ces questions seront différentes d'une école à l'autre. Les stages demandent beaucoup d'implication à l'étudiant, qui travaillera dur, mais pourra grâce à ceux-ci découvrir si le métier d'enseignant lui convient réellement.

Après l'achèvement de sa formation, l'enseignant continuera à se développer pour devenir le spécialiste que l'on attend de lui qu'il soit. Pour ce faire, il est nécessaire qu'il continue à se perfectionner et à se professionnaliser.

L'école peut être à la source de ces démarches, en faisant inscrire un suivi concret des formations et du transfert des connaissances et compétences acquises dans un plan de professionnalisation obligatoire. Un document reprenant la vision de

la direction à ce sujet existe dans chaque école, c'est ensuite aux directeurs à choisir sous quelle forme ils souhaitent le réaliser.

Une ou plusieurs journées pédagogiques sont également organisées chaque année pour l'ensemble de l'équipe. Un formateur externe délivre alors une conférence ou met en place un atelier adapté aux besoins de l'école. La plus-value de ces formations communes n'est pas à négliger. En étant tous ainsi plongés au cœur d'un thème spécifique, non seulement cela permet de remplir l'un des cadres théoriques selon les besoins de l'école, mais cela rend aussi plus efficace la façon de le rendre concret. Lorsqu'ils suivent une formation, les enseignants apprécient que le contenu de celle-ci puisse être immédiatement employé en classe.

Outre les thèmes généraux abordés lors des journées pédagogiques, l'enseignant éprouve aussi le besoin de suivre des formations spécifiques, liées à la matière qu'il enseigne ou non. Au début de chaque année scolaire, des centres de formation externe fournissent un aperçu des cours ou ateliers qu'ils proposent. Ceux-ci peuvent durer une journée ou une demi-journée. Il est également possible de suivre des formations de longue durée au cours desquelles un thème particulier pourra être approfondi le temps de quelques jours ou même d'une année. L'offre est abondante et les formateurs sont nombreux. C'est en fouillant pour dégager le contenu précis de ces formations et l'approche adoptée pendant celles-ci que vous découvrirez si l'offre renferme quelque chose pour vous.

Le transfert des nouvelles connaissances et compétences est l'une des préoccupations à ce sujet. Auparavant, l'apport de nouvelles idées ou même le fait de travailler avec celles-ci au sein de l'école était peu fréquent. Les connaissances qui étaient ainsi perdues étaient nombreuses. Les écoles en sont bien conscientes et tentent aujourd'hui de prévoir structurellement du temps pour y pallier. Les enseignants peuvent ainsi partager leurs connaissances ou leurs nouvelles idées lors de réunions de concertation.

Les groupes où les connaissances circulent en interne se déploient fortement dans leur domaine. Le transfert des connaissances peut s'avérer très valorisant lorsqu'un enseignant peut transmettre son savoir-faire. Dans les équipes pédagogiques qui regorgent de talents, il est aisé d'apprendre des autres.

Souvent, les enseignants pensent que leurs propres connaissances ne sont pas suffisantes pour les transmettre à leurs collègues. Néanmoins, discuter de l'ap-

proche didactique appliquée lors d'une leçon ou transmettre des parties de cours au sujet d'un thème précis, cela peut s'avérer très enrichissant.

Assister aux leçons de ses collègues est aussi une manière de se professionnaliser au contact des autres. Lorsque ces séances sont organisées sans qu'il y ait d'enjeux, cela peut s'avérer inspirant aussi bien pour le professeur qui délivre la leçon que pour celui qui y assiste.

Un groupe peut aussi décider d'adopter une approche collective à propos d'un thème donné. Le groupe approfondira alors ses connaissances au sujet du thème choisi et travaillera ensuite sur les résultats obtenus. Cette méthode offrira en outre des réponses aux questions que vous pourriez être amené à poser au sein du groupe.

Lorsqu'il s'agit de lister les façons de se former, il ne faut pas oublier que les livres transmettent aussi des connaissances. À cet égard, l'offre en librairie est intéressante. Certains ouvrages approfondissent des sujets liés à l'enseignement, tandis que d'autres offrent des exemples pratiques ou des idées novatrices. Les experts ou rénovateurs de l'enseignement écrivent aussi en ligne. En vous intéressant à ces livres ou à ces écrits, cela signifie que vous vous tenez au courant. Garder un œil sur les sites et blogs intéressants, mais aussi sur les médias (sociaux), c'est loin d'être inutile.

En tant qu'enseignant, lorsque vous éprouvez un besoin de formation ciblé, le mieux est de vous mettre activement à la recherche d'un moyen d'y répondre. Approfondir ainsi le thème au sein duquel vous souhaitez évoluer, cela vous offre des possibilités de croissance sur mesure.

Les autorités ont bien compris l'importance du besoin exprimé à ce sujet. Un budget est d'ailleurs alloué à la professionnalisation chaque année. Il est demandé aux écoles de le dépenser de manière intelligente et de montrer à quoi il a été octroyé.

Vos connaissances et vos compétences, vous les montrez chaque jour à vos élèves, qu'ils soient en maternelle, en primaire, en secondaire ou dans le supérieur. Pour la plupart des enseignants, cette partie de leur métier est évidente, si bien qu'ils ne se penchent pas assez souvent sur le savoir-faire qu'ils ont déjà engrangé.



Exercice :

Mon savoir-faire

Cet exercice va vous permettre de visualiser votre savoir-faire. Vous obtiendrez ainsi un aperçu des connaissances et compétences que vous vous êtes appropriées jusqu'à aujourd'hui.

1. Commencer par établir la liste des formations que vous avez suivies et précisant de manière succincte son contenu. Ces formations peuvent concerner le contenu de la matière que vous enseignez ou être plus didactiques. Si vous suivez également une formation hors du contexte scolaire, n'hésitez pas non plus à l'ajouter.
2. Écrivez maintenant une ou plusieurs thématiques dans lesquelles vous souhaitez vous spécialiser.
3. Existe-t-il déjà un certain savoir-faire à l'école à propos de l'un de ces thèmes ? Si oui, écrivez-le.
4. Qu'est-ce que cet exercice vous a apporté ? Il y a-t-il quelque chose qui vous étonne dans cet aperçu ? Quelle démarche pouvez-vous y associer ?

En groupe :

- Établissez une liste reprenant le savoir-faire dont dispose l'ensemble de votre équipe, cela vous montrera en outre dans quelles thématiques l'école investit. Vous pouvez travailler en rubriques afin d'en obtenir un aperçu.
- Dans la grille, écrivez alors l'intitulé des formations suivies et le nom des collègues qui les ont entamées. C'est en visualisant ainsi les choses que d'éventuelles lacunes pourront être épinglées.
- Affichez cet aperçu à un endroit central de votre école.
- Lorsque des enseignants éprouveront un besoin spécifique, ils sauront ainsi immédiatement à qui s'adresser.



Exemple de tableau :

Formations spécifiques à la branche	Formations didactiques, pédagogiques	Technologies de l'information et de la communication	Accompagnement des élèves, besoins spécifiques	La qualité à l'école	...
Le nouveau programme de religion (Marie)	Comment obtenir une dynamique de groupe positive ? (Véronique et Marjan)		No blame : apprendre à gérer les fauteurs de troubles (Josée)		
Résoudre les problèmes en mathématiques (Sarah)			Le processus d'apprentissage de l'élève à haut potentiel (Leo)		





Portrait

Ilse Vandekerckhove

A ENTAMÉ UNE DEUXIÈME CARRIÈRE
DANS L'ENSEIGNEMENT

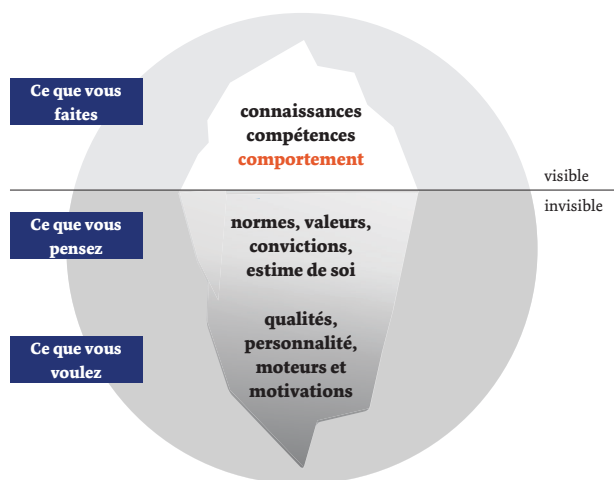
« Après plus de 20 ans dans l'horeca et la gestion de projet, j'ai choisi de retourner sur les bancs de l'école. J'ai alors combiné mon travail avec une formation de bachelier en Hotel & Catering Management ainsi qu'une formation spécifique pour enseigner. J'ai toujours été passionnée par l'horeca. Pouvoir transmettre mes connaissances à ce sujet, cela m'a paru une chouette opportunité. Après avoir parcouru le catalogue de formations, j'étais très enthousiaste de partir à l'exploration des opportunités offertes par l'enseignement.

Après avoir fait quelques missions d'intérim de courte durée, l'été dernier, j'ai attendu patiemment les réactions aux nombreuses lettres de sollicitation que j'avais envoyées. Vu mon savoir-faire assez spécifique, il n'y a pas tant d'opportunités que ça. Heureusement que je ne le savais pas au moment où j'ai fait mon choix, car je ne suis pas certaine que j'aurais sauté le pas si je l'avais su.

Je me suis ensuite rendue avec plaisir aux différents entretiens que j'ai décrochés. Mais dans l'enseignement, ces entretiens ne se déroulent pas du tout de la même manière que dans les autres secteurs que je connaissais. Je trouve qu'ils manquent de clarté. Ce que l'on attend de vous ? Cela reste souvent assez vague... Selon moi, il manque une description du profil claire énumérant toutes les tâches correspondant à la fonction. J'ai décroché ces rendez-vous fin août, puis je devais parfois revenir des heures ou des jours plus tard. Quand vous avez déjà travaillé dans d'autres secteurs et que vous débarquez dans une école, vous remarquez tout de suite qu'il y a de très nombreux facteurs externes qui pèsent sur son organisation.

Actuellement, et pour quelques mois, je donne un jour de cours par semaine dans une école. Et je parcours pas mal de kilomètres. Lors de mon entretien, par exemple, il ne m'avait pas été précisé que je devrais aussi me rendre à l'école d'autres jours de la semaine pour assister à des réunions. Pour mes collègues qui travaillent à temps plein et perçoivent donc aussi un salaire en conséquence, cela va de soi.

La prochaine étape ? La recherche d'un emploi complémentaire en dehors de l'enseignement. Mais j'aimerais vraiment conserver une certaine flexibilité afin de pouvoir rapidement accepter un poste dans l'enseignement si l'occasion se présentait. Je veux vraiment ne rien regretter, mais je ne pourrai pas attendre ainsi bien longtemps. C'est dommage, car c'est un travail qui me tient vraiment à cœur. »



b. Comportement

À l'aide des connaissances et compétences engrangées, les enseignants opèrent chaque jour des choix professionnels. Ils déterminent la matière qu'ils vont proposer, la manière dont ils vont transmettre le contenu de leur cours, les phases qu'ils vont introduire, le matériel qu'ils vont utiliser, la façon dont ils vont influencer l'ambiance en classe, ils jaugent les questions spécifiques qu'il s'agit de garder en tête, la façon la plus efficace de motiver leurs élèves, le meilleur moyen d'évaluer si la leçon a bien été assimilée, et bien d'autres choses encore. L'ensemble de ces éléments forment ce que l'on appelle le comportement de l'enseignant, une manière de faire que les autres peuvent observer.

Année après année, les enseignants conçoivent toute une série de leçons qu'ils délivrent ensuite devant la classe. Lorsque l'on réfléchit à ce sujet, le comportement de l'enseignant est souvent peu pris en compte. Lorsque vous êtes enseignant, il est vrai que vous développez votre propre façon de donner cours et que vous vous sentez *a priori* à l'aise avec cette façon de faire. Sans réelle occasion, il y a peu de chances qu'un enseignant prenne le temps de réfléchir à sa manière de donner cours.

- Mais comment les autres voient-ils ce que vous faites à l'école ?
- Quels sont les éléments que vos étudiants retiennent de votre manière d'être à l'école ?
- Comment vos collègues voient-ils vos démarches ?
- Quel comportement les parents vont-ils retenir ?
- Et votre direction ? Vos autres partenaires ?

Recevoir du feed-back au sujet de son comportement, cela procure des idées et révèle les démarches personnelles qui ont été mises en œuvre pour évoluer vers plus de résilience. Donner cours en étant en mode « pilotage automatique », cela réduit le nombre d'opportunités, tandis que connaître la façon dont les autres perçoivent votre comportement, cela l'augmente. Vos collègues peuvent vous tendre un miroir et ainsi mettre des mots sur ce qui, pour vous, est peut-être évident. Les enseignants qui souhaitent faire cet exercice lors de séances de coaching individuel ont souvent peur de recevoir des remarques négatives. Toutefois, lorsque l'on discute ensuite de ce qu'ils en ont retiré, ils sont surtout reconnaissants des éléments positifs qui en sont sortis.

Ce n'est pas facile de demander aux autres qu'ils réfléchissent à votre comportement. Néanmoins, ils réagissent souvent de manière enthousiaste car ils se rendent ainsi compte que leur avis est important. Les éléments que l'on peut lire lorsque l'on reçoit du feed-back sont à la fois avancés avec prudence, mais aussi justesse.

Des élèves à qui l'on demande d'écrire un rapport au sujet de leur enseignant peuvent s'acquitter de cette tâche avec beaucoup de soin. Et sans doute plus encore si on leur explique pourquoi leur avis compte tellement. Votre direction et vos collègues peuvent également vous fournir un rapport sincère et très instructif.

Vous pouvez, par exemple, faire remplir un formulaire à la fin d'un cours, d'un projet ou d'une année scolaire. Si vous avez la possibilité de le faire remplir alors que votre collaboration est toujours en cours, vous aurez en outre l'avantage de pouvoir rectifier les choses.

De nombreuses méthodes permettent de sonder le comportement de l'enseignant. Il existe aussi des livres et des formations qui fournissent des exemples concrets, mais aussi des formulaires à remplir ou d'autres approches plus créatives. N'hésitez donc pas à aller fouiller de ce côté. Lorsque l'on peut adapter une forme de travail pour qu'elle nous convienne à 100 %, on en sort encore plus renforcé.

Exercice :

À vous de juger

1. Une façon simple d'obtenir du *feed-back*, c'est de choisir certains thèmes que vous souhaitez approfondir et de les faire évaluer par votre direction, vos collègues, vos étudiants ou les parents de vos élèves en utilisant une échelle allant de 0 à 10. Dans un petit texte introductif, expliquez-leur pourquoi vous souhaitez avoir leur avis.



Nous avons travaillé ensemble au cours de cette année scolaire. Dans une ambiance agréable, j'ai tenté de vous transmettre la matière de la manière la plus claire qui soit. C'est maintenant à votre tour de prendre la parole. Avez-vous des remarques au sujet de mes cours ? N'hésitez pas à m'en faire part. Grâce à vos commentaires, je pourrai ainsi m'améliorer et corriger mon approche si nécessaire.

Pour chaque thème, entourez le chiffre qui correspond. Le 10 indique vous avez trouvé ce point particulièrement positif. Si vous le souhaitez, vous pouvez également ajouter quelques précisions à côté de chaque thème. J'ai également laissé de l'espace à la fin du formulaire au cas où vous auriez d'autres remarques à me formuler.

2. Qu'est-ce que cet exercice vous a apporté ? Apprécieriez-vous obtenir du *feed-back* sous cette forme ? Peut-être préféreriez-vous en obtenir d'une autre manière ? Quelle démarche pouvez-vous y associer ?

a. Manière de donner cours

Claire ? Structurée ? Compréhensible ? Conforme à ce que vous connaissez ?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

b. Attitude

Enthousiaste ? Captivant(e) ? Respectueux/Respectueuse ?

Compréhensif/compréhensive de votre monde ?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

c. Réceptivité/réactivité

Compréhensif/compréhensive des élèves ? Répète les explications ?

Discute en dehors des leçons ?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

d. Autorité

Ordre dans la classe ? Communications évidentes ? Vous savez ce que vous pouvez faire ?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

e. Missions

Missions claires ? Bien dispersées ? Quantité faisable ? Missions utiles ?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

f. Soutien

Donne suffisamment de conseils ? Aide pour intégrer la matière ? Aide en cas de problèmes, du choix d'étude ?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

g. Forme de travail

Différentes méthodes ? Utilisation claire du tableau ? Agréables formes de travail ?

Variation durant la leçon ?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10