

Gestion de la salle de classe

CONTEXTE

Que ce soit une personne qui consulte son téléphone pendant une activité, porte une casquette en classe ou participe à des conversations parallèles, certains comportements peuvent être perçus comme irritants. Toutefois, les comportements n'ont pas tous le même impact sur chaque professeur ni sur l'expérience d'apprentissage du groupe.

PRÉVENTION PLUTÔT QUE RÉACTION

Établis dès le départ des attentes claires, réalistes et respectueuses afin de favoriser un climat d'apprentissage propice à l'engagement et à la collaboration.

Inspire-toi du [Gabarit : Règles de vie de la salle de classe](#). Proposé dans la section Exemples et modèles pratiques du site Web CLIP.

RÉFLEXION – QU'EST-CE QUI T'IRRITE LE PLUS?

Identifie précisément le comportement

Prends quelques minutes pour noter les comportements qui t'irritent le plus.

- Que fait exactement la personne?
- À quel moment cela se produit-il?

Si tu enseignes pour la première fois, tu as certainement déjà vécu des situations irritantes dans d'autres contextes de groupe, comme lors de conférences, de réunions ou d'activités de collaboration.

Prends un recul et évalue l'impact sur l'apprentissage

- Pourquoi ce comportement m'irrite-t-il?
- Quelle valeur ou attente est touchée?
- Est-ce un irritant personnel ou un obstacle réel à l'apprentissage?
- Le comportement nuit-il à l'apprentissage?
- Perturbe-t-il le groupe?
- S'agit-il d'un incident ponctuel ou récurrent?

Certains comportements peuvent être ignorés ou gérés indirectement, tandis que d'autres nécessitent une intervention immédiate.

EXEMPLE D'INTERVENTIONS DISCRÈTES ET RESPECTUEUSES

Lorsque tu intervien, l'objectif est de maintenir un climat favorable à l'apprentissage tout en préservant le respect mutuel et la dignité des personnes. Voici quelques principes et stratégies efficaces.

Préserver la dignité de la personne

Privilégier des interventions discrètes qui corrigent le comportement sans exposer inutilement la personne devant le groupe.

Exemples :

- Établir un contact visuel ou utiliser un signal convenu.
- Te déplacer à proximité de la personne ou du groupe concerné.
- Remettre une courte note écrite sans interrompre ton enseignement.
- Faire un rappel général des attentes à l'ensemble du groupe.
- Demander à discuter de la situation pendant la pause ou à la fin du cours.

Intervenir rapidement et brièvement

Plus l'intervention est rapide et concise, moins le comportement risque de perturber le déroulement du cours.

Exemples :

- Rappeler l'attente une seule fois de façon calme.
- Inviter la personne à collaborer pour le moment et à poursuivre la discussion après le cours si nécessaire.
- Éviter de mettre l'accent sur le comportement problématique ou d'en faire un sujet de discussion devant le groupe.
- Utiliser une question liée au contenu pour recentrer l'attention.
- Modifier le rythme de l'activité ou proposer une transition lorsque l'attention du groupe diminue.
- Reporter la discussion à un moment privé si la personne souhaite contester ou expliquer la situation.
- Convenir d'un suivi après le cours ou lors d'une rencontre individuelle.

Favoriser l'engagement avant la correction

Certains comportements sont parfois liés à un manque d'engagement, à l'incompréhension d'une consigne ou à une baisse d'attention.

Exemples :

- Poser des questions au groupe.
- Faire participer les étudiantes et étudiants à une activité courte.
- Varier les méthodes d'enseignement.
- Vérifier la compréhension des consignes.

Faire preuve de cohérence et de constance

Exemples :

- Faire référence aux attentes présentées au début du cours.
- Intervenir de la même façon pour des situations semblables.
- Appliquer les mesures annoncées lorsque cela est nécessaire.
- Chercher à comprendre avant de conclure.

Éviter de présumer des intentions de la personne.

Avant d'intervenir, cherche à comprendre les facteurs pouvant expliquer le comportement. Un même comportement peut avoir différentes causes; base ton intervention sur les faits observés et le contexte plutôt que sur des suppositions.

Exemples :

- Rencontrer la personne en privé.
- Poser des questions ouvertes pour comprendre la situation.
- Rechercher ensemble des solutions ou des accommodements appropriés lorsque nécessaire.
- Ne pas argumenter devant le groupe

Intervenir en situation récurrente

Lorsqu'un comportement persiste malgré les interventions, documente les faits observés et les interventions réalisées. Assure-toi également de faire un suivi par courriel ou par écrit avec la personne concernée afin de conserver une trace des échanges et des ententes convenues.

Exemples :

- Faire un résumé écrit de la rencontre ou des interventions en salle de classe.
- Communiquer avec les services appropriés lorsque la situation l'exige.
- Consulter la coordination lorsque la situation persiste ou nécessite un accompagnement supplémentaire.
- Orienter la personne étudiante vers les services d'appui aux étudiantes et étudiants lorsque la situation est liée à des difficultés personnelles, académiques, psychosociales, financières ou à un besoin d'accommodement.

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

Pour discuter de stratégies, n'hésitez pas à communiquer avec le Centre de leadership et d'innovation pédagogique du Collège Boréal : clip@collegeboreal.ca

Collège Boréal, Ressources humaines. [Programme Fierce Conversations](#). Ce programme permet d'outiller le personnel du Collège Boréal avec des techniques concrètes permettant de mener des conversations authentiques, respectueuses et efficaces.