

Situation 1 : Vaut la peine de garder cette enseignante?

Une direction demande à une conseillère pédagogique de venir observer une nouvelle enseignante afin de la soutenir dans sa gestion de classe. À la fin de l'observation, la direction rencontre la CP et lui demande si ça vaut la peine de garder cette enseignante ou s'il est préférable de la renvoyer.

Judith Cantin – Conférence sur la Gestion des situations délicates

Quel est l'enjeu? Négociation de l'enjeu...

En note écrite:

Date des rencontres, les thèmes ou sujets traités, et si l'enseignant était présent ou pas.

En oral:

Lire entre les lignes... *Ça fait 8 rencontres qu'on travaille sur le sujet (Exemple: gestion de classe) et on poursuit sur ce même sujet dans le futur...*

Y a-t-il des améliorations? Réponse: *ça fait 8 rencontres...*

Est-ce qu'on le garde pour l'an prochain? Réponse : *Ce n'est pas mon rôle de CP d'évaluer*

Remettre à sa place le rôle de chacun;

Le CP peu demander à la direction: *Est-ce que toi – direction – a clairement définit les objectifs et les attentes...*

- Que l'accompagné soit rattaché à un besoin et;
- Que l'intention et les objectifs soient formulées par la direction

Situation 2 : L'enseignant punit les élèves, leur donne des copies à faire

Une enseignante relate le fait qu'elle est très souvent interrompue par certains des élèves ; elle arrive rarement à vivre une période d'enseignement fluide et sans embûche. Pour punir les élèves, elle leur donne de la copie à faire.

On se questionne sur le comment amener un changement de pratique sans brusquer la personne...

- Mettre en œuvre l'échelle des interventions?

- 6 composantes de gestion de classe (la main)... Faut-il partir d'observation en classe?

Par rapport à la punition : Politique de la réussite éducative par rapport à la bienveillance

La primauté de l'éducation versus la punition...

Regarder les mesures réparatrices avant la punition

Doit-on punir ou éduquer le élèves (voir diapositive)

Situation 3 : Atelier sur une approche non supportée par les données probantes

Une direction demande à une conseillère pédagogique de venir soutenir la mise en place de la grammaire en 3 D en français pour l'ensemble de son équipe enseignante. Cette approche n'est pas supportée par les connaissances issues de la recherche; elle est aussi remise en question par plusieurs centres de services scolaires. La direction vous a fixé un rendez-vous prochain pour discuter de la mise en place de cette approche.

... S'inspirer des données probantes est un devoir éthique

... Renoncer aux évidences scientifiques, c'est un manque d'éthique

Situation 4 : Enseignante inconfortable de discuter avec sa direction

Une nouvelle enseignante éprouve beaucoup de difficulté avec le comportement de quelques-uns de ses élèves. Elle se demande jusqu'où elle peut échanger avec la direction d'établissement sans nuire à sa carrière.

C'est la direction que j'aurais le goût d'accompagner... Pour qu'elle ne soit pas seulement dans le jugement des compétences professionnelles et dans l'évaluation.

Soutenir l'enseignant et l'aider à filtrer ses propos avant de rencontrer la direction...

Éducation auprès des Directions...

Ça fait partir du rôle des direction de soutenir ses enseignants. Et de favoriser la réussite des élèves. Rôle d'une protection d'élève et de s'assurer de la qualité de l'enseignement...

Situation 5 : Enseignante avec problèmes personnels qui affectent son travail

Une enseignante éprouve des problèmes personnels importants ces temps-ci ; elle vit une séparation et doit déménager, sans compter les inquiétudes financières qui en découlent. Tous ces problèmes affectent son travail de suppléance. Vous vous demandez jusqu'où peut aller le soutien lorsque la personne accompagnée éprouve des problèmes personnels importants.

Poser les actions qui relèvent de mes compétences.

Je n'ai pas à m'en mêler pour des questions personnelles, si ce n'est de proposer d'aller chercher de l'aide extérieure...

On refuse d'assumer les responsabilités pour lesquelles nous n'avons pas les compétences.

Si l'enseignement affecte les élèves, ça tombe dans la cour de la direction...

Situation 6 : Enseignant 40% n'obtient pas la collaboration de ses collègues

Une enseignante suppléante a un contrat de 40 % dans une école. Elle trouve cela difficile. Elle dit ne pas avoir la collaboration de ses collègues. La CP l'avait invité à en parler ouvertement avec ses collègues, mais elle doute que l'enseignante ait mis en application son conseil.

Milieu très fermé = très courant... Allons au-delà : quel est le filet de sécurité, i.e. le modèle d'accueil des nouveaux enseignants mises en place dans l'établissement?

Pourquoi n'a-t-elle pas mis en application mon conseil? Les enseignants ont l'obligation éthique de soutenir les nouveaux enseignants dans leur équipe.

Si elle se sent persécuté, on est dans le **triangle de Karpman**, nous n'avons pas la posture de sauveur...

Aller voir aussi ce qu'il se passe dans l'équipe...

Insister ou pas insister...

Je ne sais pas la réponse

Éthique ou Intelligence de la situation...

Situation 7 :

Une direction vous demande de rencontrer un enseignant pour donner suite à des plaintes de parents, car celui-ci a expliqué à ses élèves que la pandémie du coronavirus était un canular.

Un CP n'a pas rapport là-dedans. C'est la responsabilité de la Direction...

Ça fait partie du leadership de la Direction.

On répond : « on va en parler à notre supérieur immédiat »

Devoir de réserve, de neutralité...
