

## QUAND?



### EN ACCOMPAGNEMENT

- Lorsque l'enseignant novice en fait la demande
- À l'issue d'une **observation** en classe
- À l'issue d'une **capture vidéo**
- À l'issue d'une **expérience vécue** partagée par l'enseignant novice
- Dans un **décali raisonnable**

POUR L'ENSEIGNANT NOVICE

# LA RÉTROACTION CONSTRUCTIVE

## COMMENT?

- S'inscrit dans une **relation de confiance mutuelle**
- S'attarde à l'**intention d'apprentissage**
- Présente des **objectifs d'apprentissage clairs et précis** (max 3)
- S'inscrit dans une **démarche personnalisée**
- Choisir un **contexte** de rétroaction approprié

## CONDITIONS

La rétroaction:

- Doit être **expliquée** clairement préalablement
- Doit être **spécifique**
- Doit préserver l'**estime de soi** et se centrer sur la **progression**

## POURQUOI?

Deux principales **intentions** de rétroaction en contexte d'accompagnement:

**Rétroaction d'accompagnement:** pour soutenir l'analyse réflexive

**Rétroaction instructive:** pour fournir des stratégies

## À RETENIR



- Veiller à ce que la rétroaction soit **utile** et corresponde aux **besoins et aux capacités** de l'enseignant
- Centrer la rétroaction sur l'**intention d'apprentissage** et non sur la personne
- Garder en tête qu'il s'agit d'un **processus d'apprentissage continu** qui implique de la pratique et du temps

<b>Alignez votre réaction à ce que le mentoré veut accomplir</b>	<b>Rétroaction immédiate, réaliste, spécifique, simple et utilisable</b> <b>Segmentée en étapes concrètes à accomplir</b> <b>Offrant des options</b>	<b>“J’aimerais partager avec toi quelques idées qui pourraient être utiles. Tu me le permets?”</b> <b>“J’ai observé que... et je me demandais si nous pouvions en parler”</b>
<b>Donnez la rétroaction à propos d’un comportement ou d’une manière de penser sur laquelle le mentoré peut agir (ou a agi).</b>	<b>Éviter de juger ou d’évaluer la personne.</b> <b>S’en tenir au comportement visé.</b>	<b>“À ton avis, quel est l’impact de ce comportement?”</b> <b>“Comment une autre personne percevrait-elle ce comportement selon toi?”</b>
<b>Lorsque vous parlez de votre perspective personnelle, votre réalité n’est pas celle du mentoré</b>	<b>Si vous parlez de votre expérience, donnez-en le contexte et décrivez-la bien afin que le mentoré puisse établir un parallèle avec sa propre expérience</b>	<b>“Selon mon expérience - et je sais que ta situation n’est pas exactement la même - j’ai trouvé que...”</b> <b>“peut-être y-a-t-il là quelque chose qui pourrait nous servir?”</b>
<b>Employez un ton respectueux</b>	<b>Protégez l’estime de soi du mentoré</b>	<b>“J’aime la façon...”</b> <b>“Je suis curieux...”</b> <b>“Je me demande...”</b> <b>“Avez-vous considéré...”</b>
<b>Encouragez le mentoré à accueillir la rétroaction comme un mouvement vers l’avant (et non comme un arrêt ou un recul)</b>	<b>Liez continuellement la rétroaction aux progrès, apprentissages et objectifs généraux du cheminement du mentoré</b>	<b>“Lorsque nous avons commencé à travailler ensemble... Et maintenant...”</b>
<b>Demandez de la rétroaction sur votre rétroaction</b>	<b>Le mentoré doit savoir qu’il peut poser des questions sur vos propos et qu’il peut aussi être en désaccord.</b> <b>Vous améliorerez ainsi votre rétroaction.</b>	<b>“Comment as-tu reçu la rétroaction que je viens de te donner?”</b> <b>“Aurais-tu des suggestions à me faire pour que je le fasse autrement?”</b>