

# LA DISCIPLINE POSITIVE POUR AMELIORER LE CLIMAT DE TRAVAIL DANS LA CLASSE -Niveau 1

## Profil stagiaire

Enseignants 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré

Pré-requis : aucun

## Profil formateur

Formateur consultant expérimenté choisi pour sa connaissance du contexte de travail

## Compétences visées

- Découvrir la théorie d'Adler
- Identifier des pratiques qui permettent de développer la confiance et l'estime de soi
- Définir et s'approprier les fondations pour le développement des compétences essentielles
- Comprendre le fonctionnement du cerveau et la construction des comportements
- S'approprier des outils pour développer des comportements appropriés
- Appréhender le Temps d'Echange en Classe comme outil de coopération et de résolution de problèmes

## Format et durée

- **Format tout présentiel**  
2 jours
- **Format hybride (présentiel + distanciel)**

Dispositif conçu sur mesure pour répondre à des attentes, besoins et contraintes propres au public à former et au commanditaire de la formation

Voici un exemple de dispositif sur ce thème de formation :

- 1 classe virtuelle amont de 1h (maxi 8 participants)
- + 1 jour en présentiel
- + 1 classe virtuelle d'intersession de 2h (maxi 8 participants)
- + 1 jour en présentiel
- + classe virtuelle de fin de formation de 1h (maxi 8 participants)

## Programme

### Découvrir la théorie d'Adler

- Les idées centrales
- Les implications
- Les principes de base qui découlent de la pensée d'Adler

### Identifier des pratiques qui permettent de développer la confiance et l'estime de soi

- Deux écoles de pensée opposées au sujet du comportement humain
  - Les pratiques liées à chaque école de pensée
  - Ateliers expérimentaux permettant de mettre en évidence les pratiques permettant de développer la confiance et l'estime de soi ; et sur lesquelles s'appuie la Discipline Positive
  - Bienveillance et fermeté : un couple inséparable

### Définir et s'approprier les fondations pour le développement des compétences essentielles

- Les accords et lignes de conduite
- Les routines et rituels / Protocoles
- Les Responsabilités
- Leviers et freins

### Comprendre le fonctionnement du cerveau et la construction des comportements

- Cerveau et émotions
- La construction des comportements
- Un espace pour le temps de pause

### S'approprier des outils pour développer des comportements appropriés

- Les erreurs : une opportunité d'apprentissage
- Puniton et récompense : quels impacts et quelles conséquences ?
- Les conditions de la réparation
- Encouragements et compliments : quelles différences ?
- L'écoute efficace et inefficace
- Le respect mutuel

### Appréhender le Temps d'Echange en Classe comme outil de coopération et de résolution de problèmes

- Le respect des Différences
- Le Temps d'Echange en Classe (TEC)
- Les objectifs du TEC
- L'organisation et la fréquence
- Les ordres du jour possibles
- Les compétences acquises
- Communication aux parents

**Evaluation formative :**  
Quizz, mises en situation

## Méthodes pédagogiques

- **Pédagogie collaborative**  
Partage de réflexions individuelles et/ou de groupe en équipe.  
Analyse de situation
- **Pédagogie participative**  
Ateliers expérientiels  
Mise en situation  
Partage d'expériences  
Diagnostic collectif
- **Pédagogie active et ludique**  
Jeu – Nombreuses expérimentations
- **Présentation de concepts, d'outils, de techniques.**  
Apports théoriques de l'animateur, dialogués et illustrés de cas concrets
- **Accompagnement pédagogique**  
Elaboration d'un plan d'action individuel

## Dispositif d'évaluation et de suivi de la formation

- **En amont de la formation**  
Un questionnaire préalable et de positionnement est envoyé à chaque stagiaire et à retourner à Interactif Formation maximum 1 semaine avant le début de la formation  
Il permet de recueillir les attentes particulières de chacun et d'auto-évaluer ses capacités à l'entrée en formation  
  
*En option (prestation complémentaire) : une classe virtuelle en amont de la formation entre le formateur et les stagiaires*
- **Evaluation « à chaud »**  
Mesure de la satisfaction et de l'atteinte des objectifs pédagogiques par chaque stagiaire via un questionnaire individuel en fin de formation  
  
Cette appréciation du stagiaire est complétée par le rapport du formateur à l'issue de la session de formation
- **Evaluation « à froid »**  
Mesure de l'atteinte des résultats attendus de la formation à 3 mois  
*NB : l'atteinte des résultats va dépendre de la capacité de chaque stagiaire à transformer les acquis de sa formation en savoir-faire et savoir-être sur le terrain. Elle dépend d'un ensemble de facteurs : responsabilité du stagiaire à engager des changements pour lui-même et son équipe, accompagnement du chef d'établissement, contexte et climat dans et autour de l'établissement.*

Dispositif minimum d'évaluation à froid :

Envoi d'un questionnaire à co-remplir par chaque stagiaire et son chef d'établissement pour mesurer les changements visibles engagés – résultats du questionnaire envoyés au commanditaire

*En option (prestation complémentaire) :*

- Classe virtuelle d'1h30 entre le formateur et les stagiaires pour partager la mise en œuvre des plans d'action
- Entretien tripartite entre le formateur, le stagiaire et son chef d'établissement pour accompagner le plan d'action

- **Accompagnement post-formation (optionnel)**

Afin d'optimiser l'atteinte des résultats de la formation et engager véritablement le stagiaire dans une transformation visible sur le terrain, Interactif formation propose un accompagnement des stagiaires par le même consultant-formateur ayant animé la formation

Cet accompagnement peut prendre la forme de :

- Suivi individuel ou collectif sur le terrain (AFEST) : construit sur-mesure
- RDV individuels de 1h30 (entretien à distance, en visioconférence)  
Planifiés à 1 mois, 3 mois, 6 mois après sa formation