

Vivre-ensemble

Fri for Mobberï



Guide pour la
direction et le groupe
de coordination
3-6 ans

GUIDE POUR LA DIRECTION ET LE GROUPE DE COORDINATION

SOMMAIRE

Avant-propos

Chapitre 1 – Le rôle de la direction et du groupe de coordination

Chapitre 2 – Outils et activités pour mettre en œuvre le projet et impliquer le personnel

Références

Annexe 1 – Le modèle OCSAFE

Annexe 2 – Thèmes pertinents pour les réunions du personnel

Annexe 3 – Grille d'évaluation pour les enfants

CHAPITRE 1

LE RÔLE DE LA DIRECTION ET DU GROUPE DE COORDINATION

LA DIRECTION

VOUS ÊTES LE/LA RESPONSABLE DE « VIVRE-ENSEMBLE - FRI FOR MOBBERI »

En tant que directeur ou directrice, vous avez la responsabilité de l'organisation de la mise en œuvre du programme, avec l'aide d'un groupe de coordination que vous devez constituer pour vous épauler dans cette tâche.

Lorsque vous réunissez le groupe de coordination et les autres membres de votre équipe, gardez à l'esprit qu'ils sont les agents du changement. Votre soutien doit permettre au groupe de communiquer et de trouver de l'inspiration pour mettre en œuvre le programme.

VOTRE SOUTIEN EST ESSENTIEL POUR UNE MISE EN ŒUVRE RÉUSSIE ET DURABLE

C'est en vous familiarisant au maximum avec le contenu du programme que vous serez capable de motiver et mobiliser durablement les acteurs clés de votre établissement. Sans votre action de coordination, il est probable que l'engagement de l'équipe s'essouffle au fil des années.

Les évaluations de « Fri For Mobberi » (Oxford Research, 2013) démontrent l'importance cruciale du soutien de la direction. Ce soutien est essentiel pour surmonter les incertitudes potentielles et les appréhensions liées à une éventuelle augmentation de la charge de travail parmi le personnel.

VOUS ÊTES LA PERSONNE QUI PEUT AIDER L'ÉQUIPE À TRAVAILLER SUR SA POSTURE

Améliorer les relations entre enfants, œuvrer pour un changement de comportement positif chez ceux-ci, ne se fait pas uniquement par le biais de planches de discussion et de regroupements. La manière dont les enfants se comportent reflète aussi, en partie, la façon dont les professionnels agissent envers les enfants - et entre eux. Ainsi, un climat scolaire positif repose sur une approche qui ne se limite pas seulement à combattre le harcèlement entre les enfants, mais qui vise également à développer la conscience de l'autre, la gestion des différences, des désaccords et des conflits de manière constructive pour l'ensemble du personnel.

En créant un espace de réflexion sur le rôle des adultes, le programme aura également un impact positif sur le bien-être du personnel. Une approche globale et engageante facilitera la mise en place d'un environnement propice à l'épanouissement des enfants et à l'établissement de relations harmonieuses entre tous les membres de la communauté éducative.

UN IMPACT POSITIF EXIGE DES TEMPS RÉGULIERS DE TRAVAIL EN ÉQUIPE

S'engager dans le programme peut représenter un challenge qui sera plus difficile à relever d'un professionnel à l'autre. Cependant, chacun a le potentiel de développer ses pratiques pédagogiques et sa capacité à travailler en équipe.

Tout cela demande du temps et de l'espace pour la réflexion, c'est pourquoi il est essentiel d'allouer les ressources nécessaires en planifiant des temps de travail réguliers en lien avec le programme.

LE GROUPE DE COORDINATION

L'implication et l'engagement des adultes envers le programme sont extrêmement importants pour obtenir les meilleurs résultats possibles. Une mise en œuvre réussie nécessite donc que le programme soit coordonné dans l'ensemble de l'école et qu'il inclut tout le personnel. Pour y parvenir, le programme Vivre-ensemble - Fri for Mobberi vous recommande de nommer un groupe de coordination. Celui-ci aura la responsabilité globale de mettre en œuvre et de coordonner le travail avec Vivre-ensemble - Fri for Mobberi au sein de l'école et de mettre en place un calendrier des différentes actions menées.

Le groupe de coordination devrait être composé de différentes personnes jouant un rôle à l'école. Celles-ci peuvent faire partie de la direction de l'école, de l'équipe enseignante, de l'équipe d'animation de l'accueil périscolaire, des AESH, des parents d'élèves, des membres du RASED ou des conseillers pédagogiques.

Être responsable de la mise en œuvre et de la coordination du programme implique un certain nombre de tâches que se partagent la direction et le groupe de coordination.

PLAN DE RÉUNIONS ET PLANS D'ACTIVITÉS ANNUELS

Il est important de prévoir un calendrier partagé pour la mise en œuvre du programme, en planifiant les réunions et les activités sur une année. Autant que possible, les parents doivent également être informés et impliqués dans cette planification. Ce calendrier inclut : les temps collectifs pour les élèves en lien avec le programme, les temps prévus de réflexion collective sur la mise en œuvre du programme, les temps prévus de travail en équipe sur les valeurs et la posture professionnelle en lien avec le programme (voir encadré ci-dessous).

Aperçu des tâches et des responsabilités de la direction et du groupe de coordination dans la mise en œuvre du projet Vivre-ensemble - Fri for Mobberi : votre rôle vis-à-vis des...		
Enfants	Professionnels	Parents
Organiser l'arrivée de l'ami ours Planifier des événements collectifs Établir un emploi du temps pour l'utilisation partagée du matériel Instaurer des sessions régulières de retours d'expériences	Organiser des sessions régulières sur les valeurs professionnelles : • Planches de discussion, cartes dilemmes et exercices du guide professionnel. Organiser des sessions pour construire l'action en équipe : • Choisir un thème à partir du guide professionnel. • Créer une chronologie pour la mise en œuvre du programme.	Lancer le programme (chaque année) • Envoyer ou distribuer la lettre (+ posters et conseils) • Organiser une réunion de parents d'élèves pour leur présenter le programme Organiser des événements dédiés : • Café des parents • Autres événements

RESSOURCES ET PROGRES

Le groupe de coordination a pour rôle d'identifier les ressources nécessaires à la mise en œuvre du programme. Le groupe est également responsable de la mise à jour du tableau dans le modèle OCSAFE (voir le chapitre suivant pour plus d'informations), ce qui leur permettra de suivre les progrès et d'évaluer la mise en œuvre du programme.

MOTIVATEURS ET AMBASSADEURS

Au fur et à mesure de la mise en œuvre du programme, les membres du groupe peuvent agir comme motivateurs les uns envers les autres et partager leurs expériences sur la progression du programme.

COMMUNIQUER AUTOUR DU PROJET

La communication est essentielle pour s'assurer que toutes les personnes impliquées sont motivées pour poursuivre le travail au quotidien avec Vivre-ensemble - Fri for Mobberi à l'école ou en accueil périscolaire.

Le personnel, les parents et les enfants devraient être consultés régulièrement pour connaître leurs opinions et déterminer s'ils estiment que des changements sont nécessaires

Il est important que la communauté éducative puisse communiquer sur le travail fait autour du programme.

Avec les parents ou le personnel, différents supports de communication sont utilisables :

- Cahier de liaison
- Intranet pour les parents
- Projet pédagogique
- Réunions du personnel
- Réunions de parents

Vous pouvez également communiquer autour de ce programme en utilisant des photographies, des clips vidéo ou encore en créant une exposition à l'école avec l'aide des enfants.

PRÉSENTATION POUR LES NOUVEAUX PROFESSIONNELS

Si Vivre-ensemble - Fri for Mobberi devient une partie intégrante du travail à l'école, il est essentiel pour son succès que les nouveaux professionnels qui la rejoignent y soient initiés.

Une réunion dans ce but peut avoir lieu régulièrement à chaque rentrée scolaire ou lorsque le besoin s'en fait sentir, au cours de laquelle vous présentez le programme.

La présentation du programme comporte plusieurs aspects. La réunion de présentation doit inclure :

- Le contexte de Vivre-ensemble - Fri For Mobberi
- La vision communautaire du harcèlement
- Les quatre valeurs
- Le contenu de la mallette
- Vos expériences et vos résultats
- Permettre aux nouveaux professionnels de se familiariser avec les outils de la mallette en s'exerçant à les utiliser.

Ce temps de présentation pourrait inclure des discussions avec les nouveaux professionnels sur ce qu'ils pensent des quatre valeurs et comment ils voient leur propre engagement dans le programme.

Les nouveaux membres du personnel peuvent participer à des forums de discussion ou des sessions d'activités Vivre-ensemble - Fri for Mobberi en tant qu'observateurs afin d'expérimenter le programme et sa mise en œuvre. Lorsqu'un nouveau collègue se sent prêt à diriger une session Vivre-ensemble - Fri For Mobberi, un autre membre de l'équipe plus expérimenté peut être présent pour le soutenir, observer sa pratique puis évaluer celle-ci. Les nouveaux membres du personnel auront éventuellement la possibilité de suivre une formation de base au programme.

La tâche de présenter Vivre-ensemble - Fri for Mobberi aux nouveaux professionnels peut être une responsabilité partagée par la direction et le groupe de coordination.

LE MODÈLE OCSAFE : UN OUTIL POUR STRUCTURER SON ACTION

Le modèle OCSAFE est un outil structuré pour planifier, définir des objectifs, et évaluer votre travail en lien avec le programme. Il se compose de cinq éléments interconnectés : contexte, objectifs, signes, actions, et évaluation. Vous trouverez le modèle OCSAFE en Annexe 1.

- 1. Objectifs** : cet élément a pour vocation de définir ce que l'on veut accomplir. Les objectifs doivent être clairs, mesurables, et pertinents pour guider les actions futures.
- 2. Contexte** : cet élément vise à identifier les circonstances actuelles, les facteurs influençant la situation, et les pratiques existantes. Cela permet de comprendre le point de départ et les ressources déjà en place : décrire les pratiques actuelles et les succès dont on est fier.
- 3. Signes** : cet élément permet de déterminer comment on peut s'assurer que les objectifs sont atteints. Les signes sont des indicateurs de succès qui montrent si les actions entreprises portent leurs fruits.
- 4. Actions** : cet élément vise à détailler les mesures spécifiques à prendre pour atteindre les objectifs. Les actions doivent être planifiées de manière stratégique et réalisable. Il est également important d'élaborer des stratégies pour surmonter les obstacles identifiés.
- 5. Freins** : cet élément a pour objectif de vous aider à identifier les obstacles que vous aurez sans doute à surmonter en lien avec les actions qui seront entreprises.
- 6. Évaluation** : cet élément a pour objectif d'inciter une vérification régulière des progrès réalisés vers les objectifs. L'évaluation permet de mesurer l'efficacité des actions et d'apporter des ajustements si nécessaire.

Exemple d'utilisation du modèle OCSAFE : réduire l'occurrence de conflits entre les élèves dans la cour de récréation