

Vivre-ensemble Fri for Mobberi



Guide pour la direction et le groupe de coordination 0-3 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	6
Chapitre 2 – Outils et activités pour mettre en œuvre le projet et impliquer le personnel	12
Chapitre 3 – Le rôle de la direction dans l'implication des parents	18
Chapitre 4 – Outils à destination des parents	22

Annexes

Annexe 1 – Le modèle OCSAFE	30
Annexe 2 – Thèmes pertinents pour les réunions du personnel	31

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, directrice ou responsable technique d'un établissement d'accueil du jeune enfant, 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 tout-petits et encourager des comportements positifs ne passe pas uniquement par des activités comme les planches de discussion ou les jeux proposés. Le comportement des enfants reflète aussi, en grande partie, la manière dont les adultes interagissent avec eux — et entre eux. Cela est particulièrement vrai à la crèche, où les jeunes enfants s'appuient fortement sur l'exemple des adultes pour apprendre à vivre ensemble.

Créer un climat bienveillant à la crèche ne consiste donc pas seulement à prévenir les conflits entre enfants, mais aussi à renforcer la conscience de l'autre, l'acceptation des différences, et la gestion apaisée des désaccords au sein même de l'équipe. En ouvrant un espace de réflexion sur les postures et les pratiques des adultes, le programme agit également sur le bien-être des

professionnels. Une approche globale, fondée sur l'engagement de tous, permet d'installer un cadre sécurisant, propice à l'épanouissement des enfants et à des relations harmonieuses entre tous les membres de la communauté de la crèche.

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 la crèche et qu'il inclue 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 la crèche 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 la crèche. Celles-ci peuvent faire partie de la direction de l'établissement, des éducatrices de jeunes enfants, auxiliaires de puériculture et accompagnants éducatifs petite enfance de chaque section, du référent santé et accueil inclusif, psychomotricien, psychologue, infirmière puéricultrice etc. qui interviennent sur la crèche ou des parents référents.

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 enfants 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 des fondamentaux. Organiser des sessions pour construire l'action en équipe : • Choisir un thème (voir annexe 2). • 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 avec les parents pour leur présenter le programme Organiser des événements dédiés : • Café des parents • Autres événements

RESSOURCES ET PROGRÈS

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 la crèche.

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

Il est important que l'ensemble de la communauté de la crèche 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 la crèche avec l'aide des enfants.

PRÉSENTATION POUR LES NOUVEAUX PROFESSIONNELS

Si Vivre-ensemble - Fri for Mobberi devient une partie intégrante du travail à la crèche, 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, 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
- La familiarisation 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 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 animer une session Vivre-ensemble - Fri For Mobberi avec les enfants, 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 à 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 enfants en section