



Approche de l'Alberta en matière de
pratiques collaboratives

...axées sur les principes de l'encadrement global

Conversations coopératives

Guide de l'animateur

(Guide d'accompagnement de la série de vidéos
L'approche de l'Alberta en matière de pratiques collaboratives)

education.alberta.ca/collaborativepractices

Government
of Alberta ■

Alberta ■
La liberté de créer. La volonté de réussir.

DONNÉES DE CATALOGAGE AVANT PUBLICATION (ALBERTA EDUCATION)

Alberta, Alberta Education.

Approche de l'Alberta en matière de pratiques collaboratives axées sur les principes de l'encadrement global : conversations coopératives – guide de l'animateur.

Version anglaise : Alberta's approach to collaborative practices based on wraparound principles : collaborative conversations facilitator guide.

ISBN 978-0-7785-9724-7 (en ligne)

Disponible en ligne à : <http://education.alberta.ca/collaborativepractices/>

1. Community and school – Alberta -- Handbooks, manuals, etc. 2. Home and school -- Alberta. 3. Education -- Parent participation -- Alberta. 4. Relations école-collectivité – Alberta -- Guides, manuels, etc. 5. Famille et école -- Alberta. 6. Éducation -- Participation des parents -- Alberta. I. Titre. II. Titre : Guide d'accompagnement de la série de vidéos L'approche de l'Alberta en matière de pratiques collaborative.

LC221.4 C2A3 A333 2011

371.19

Remarque.– *Dans cette publication, les termes de genre masculin utilisés pour désigner des personnes englobent à la fois les femmes et les hommes. Ils sont utilisés uniquement dans le but d'alléger le texte et ne visent aucune discrimination.*

Plusieurs sites Web sont présentés dans le présent document. Ils le sont à titre de suggestion de sources potentielles d'idées en matière d'enseignement et d'apprentissage. La responsabilité d'évaluer ces sites revient à l'utilisateur. Les sites mentionnés dans le présent document étaient valides lors de l'impression.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Alberta Education

Directeur, Direction générale des services interministériels

Édifice 44 Capital Boulevard, 1^{er} étage

10044, 108^e Rue N.-O.

Edmonton (Alberta) T5J 5E6

Téléphone : 780-422-5045 à Edmonton ou
sans frais en Alberta en composant d'abord le 780-310-0000
Télécopieur : 780-422-2039

Ce document est destiné aux personnes suivantes :

Administrateurs	✓
Partenaires communautaires	✓

Droits d'auteur © 2011, la Couronne du chef de la province d'Alberta représentée par le ministre de l'Éducation, Alberta Education, Édifice 44 Capital Boulevard, 10044, 108^e Rue N.-O., Edmonton (Alberta) Canada T5J 5E6.

Tous les efforts ont été déployés pour citer correctement les sources originales. Si vous remarquez des instances où ce n'est pas le cas, veuillez en aviser Alberta Education qui apportera les correctifs requis.

Par la présente, le titulaire du droit d'auteur autorise toute personne à reproduire ce document, en totalité ou en partie, à des fins éducatives et sans but lucratif, à l'exception des documents cités pour lesquels Alberta Education ne détient pas de droit d'auteur.

Ce texte est conforme à la nouvelle orthographe.

Table des matières

INTRODUCTION	1
Les pratiques collaboratives axées sur les principes de l'encadrement global	1
Les principes de l'encadrement global	2
À propos de la série de vidéos	3
Contenu des vidéos	4
Diriger les conversations coopératives	5
OUTILS POUR MENER DES CONVERSATIONS COOPÉRATIVES	7
Collaboration	8
Le leadership partagé	13
Basé sur le travail d'équipe	18
Permettre la liaison entre l'école et la communauté	23
Être persévérant	28
Considérer la voix et le choix de la famille	33
Tenir compte des différences culturelles	38
Reconnaître les soutiens naturels	43
Individualiser	48
Basé sur les forces	53
Guidé par les données	58
ANNEXES	63
Annexe A	63
Exemple de World Café ^{MC} – Tenir compte des différences culturelles	63
Annexe B	66
Exemple de Visual Explorer ^{MC} – Soutiens naturels	66

[Cette page est intentionnellement laissée en blanc.]

INTRODUCTION

Les pratiques collaboratives... axées sur les principes de l'encadrement global

Les écoles qui répondent le mieux aux besoins des enfants, des jeunes et de leur famille sont celles dont le personnel et les partenaires communautaires travaillent de concert. Une coopération réussie peut renforcer les relations entre les membres de la communauté scolaire et permettre au personnel d'explorer et d'exploiter différents systèmes afin de résoudre les problèmes de façon novatrice. Une démarche coopérative offre les avantages suivants :

- elle réduit les lacunes et le chevauchement en matière de services;
- elle renforce les relations entre tous les membres de la communauté scolaire;
- elle favorise l'optimisme et la motivation, du fait d'être concentrée sur les points forts de l'enfant ou du jeune;
- elle accroît la capacité de la communauté à répondre aux besoins des enfants et des jeunes.

L'expression *pratiques collaboratives* employée par Alberta Education désigne de nombreuses activités qui favorisent une culture où les enfants et les jeunes acquièrent les capacités nécessaires pour surmonter les difficultés et réussir à l'école. La réussite se manifeste lorsque les écoles, les autorités scolaires et leurs partenaires coopèrent afin d'offrir de l'aide et des services rapidement, de façon adaptée et en respectant la diversité culturelle.

À la suite d'une analyse documentaire complète et un projet de recherche provincial, et après avoir recueilli les commentaires des enseignants, des administrateurs, des parents, des jeunes et d'autres intervenants du secteur de l'éducation, nous avons défini onze principes de l'encadrement global qui reflètent la situation de l'Alberta. Le fait de se concentrer sur les pratiques collaboratives axées sur les principes de l'encadrement global aide les écoles, les autorités scolaires et leurs partenaires à apprendre à créer une culture qui favorise la collaboration, à accéder à des appuis et les services qui répondent aux besoins des enfants, des jeunes et de leur famille au sein de l'école et de la communauté, et à coordonner ces mêmes appuis et services. Pour une description complète des onze principes de l'encadrement global, veuillez consulter la section ci-dessous, « Les principes de l'encadrement global ».

Les pratiques collaboratives axées sur les principes de l'encadrement global pour répondre aux besoins des enfants, des jeunes et de leur famille font intervenir de nombreuses personnes, y compris les dirigeants d'école, les autres employés de l'école et les partenaires communautaires. Ces personnes travaillent ensemble afin :

- d'examiner les pratiques collaboratives locales et la manière d'intégrer les principes de l'encadrement global à leurs fondements, de réfléchir à ces sujets et d'en discuter;
- de célébrer les pratiques collaboratives locales qui existent déjà;
- de réaffirmer l'importance de fonder cette collaboration sur des principes de l'encadrement global qui soutiennent les enfants et jeunes locaux ainsi que leur famille;
- de formuler un appel à l'action local et de s'engager à prendre des mesures afin d'améliorer la réussite des enfants, des jeunes et de leur famille.

Les principes de l'encadrement global¹

■ **Collaboration** : Ce processus consiste à définir des priorités collectives et à intégrer différents points de vue. La collaboration se voit dans la manière dont plusieurs personnes s'engagent à joindre leurs efforts en vue d'atteindre des objectifs communs. Cette approche permet de profiter d'un mélange de perspectives, d'expertises et de ressources, et de partager les responsabilités.

■ **Le leadership partagé** : On observe le partage du leadership dans les écoles dont les administrateurs font preuve de sagesse collective. Lorsque le personnel de l'école met l'accent sur la création de relations significatives au sein de l'établissement et de la collectivité, les partenariats et la collaboration se forment de façon naturelle. On constate les avantages que les enfants, les jeunes et leur famille peuvent tirer du fait de miser sur les points forts et l'expérience de tous les intervenants.

■ **Basé sur le travail d'équipe** : On fait intervenir plusieurs personnes, y compris les membres de la famille, qui réunissent leurs efforts en vue de la réussite de l'enfant ou du jeune et de sa famille, au moyen d'aide et de services, formels ou non. Le travail d'équipe permet de mettre en place l'aide et les services, de les gérer et de les évaluer de manière uniforme et efficace.

■ **Le lien entre l'école et la communauté** : On travaille en collaboration afin de promouvoir les partenariats et de les renforcer en éliminant les obstacles entre l'école et la communauté. Ces stratégies sont menées dans les cadres les plus inclusifs, les mieux adaptés et les plus accessibles possibles dans le but d'améliorer la vie scolaire, familiale et communautaire des enfants, des jeunes et de leur famille.

■ **Persévérance** : Être persévérant veut dire ne pas baisser les bras, ni accuser ou rejeter les enfants, les jeunes ou leur famille. En cas de difficultés ou d'échecs momentanés, chacun poursuit ses efforts pour répondre aux besoins du jeune et de sa famille, et atteindre les objectifs fixés, jusqu'à ce qu'il soit convenu qu'une coordination formelle de l'aide et des services n'est plus nécessaire.

■ **Considérer la voix et le choix de la famille** : On s'assure de solliciter délibérément les points de vue de l'enfant, du jeune et de sa famille, de les classer par ordre d'importance et de prendre les mesures adéquates dans le contexte d'une pratique collaborative axée sur l'encadrement global. La planification est fondée sur le point de vue des membres de la famille. Les personnes qui participent au processus s'efforcent de fournir des options et des choix qui reflètent les valeurs et les préférences familiales.

■ **Tenir compte des différences culturelles** : Les pratiques respectent et mettent à profit les valeurs, les préférences, les croyances, la culture et l'identité de l'enfant ou du jeune, de la famille et de la collectivité. L'équipe reconnaît ces attributs uniques comme étant des sources d'une très grande force.

■ **Reconnaître les soutiens naturels** : Il s'agit des personnes faisant partie du réseau de contacts personnels et communautaires des membres de la famille. On sollicite délibérément ces personnes et on les encourage à participer pleinement au soutien de l'enfant ou du jeune et de sa famille.

■ **Individualiser** : On met au point un ensemble de stratégies, de formes d'aide et de services personnalisés pour soutenir l'atteinte des objectifs fixés pour l'enfant ou le jeune et sa famille.

■ **Basé sur les forces** : Les pratiques s'appuient sur les capacités, les connaissances, les compétences et les atouts de l'enfant ou du jeune pour l'aider à acquérir la résilience nécessaire pour surmonter les obstacles.

■ **Guidé par les données** : On se fonde sur des objectifs et des stratégies pour soutenir l'enfant ou le jeune et sa famille. Ces objectifs et ces stratégies sont observables et mesurables, et ils peuvent servir d'indicateurs de réussite permettant de suivre les progrès et de modifier l'aide et les services en conséquence.

¹Adapté du site Web de la National Wraparound Initiative, Research and Training Center on Family Support and Children's Mental Health, Portland State University, <http://www.nwi.pdx.edu/>.

À propos de la série de vidéos

Les vidéos nommées ci-dessous doivent être conçues pour servir de point de départ à des conversations sur les pratiques collaboratives axées sur les principes de l'encadrement global qu'adopteront votre école et ses partenaires communautaires.

Important :

Les participants doivent comprendre que les vidéos ne sont pas destinées à illustrer les pratiques exemplaires, mais plutôt à susciter une réaction émotionnelle et à servir de point de départ commun pour le dialogue autour d'un principe particulier de l'encadrement global. Servez-vous des Questions ciblées afin d'orienter ces conversations pour obtenir le meilleur résultat possible.

Les vidéos sont accessibles à : <http://education.alberta.ca/collaborativepractices/>.

La vidéo d'introduction :

L'approche de l'Alberta en matière de pratiques collaboratives... axée sur les principes de l'encadrement global

Cette vidéo est une introduction aux onze principes de l'encadrement global. Elle offre un point de départ au dialogue sur les pratiques collaboratives locales. On recommande de visionner la vidéo d'introduction avant de regarder les autres vidéos sur les principes d'encadrement global sélectionnées par l'école ou l'autorité scolaire.

Les vidéos sur les principes de l'encadrement global

Ces vidéos ont pour objet de susciter un dialogue qui peut appuyer les écoles et leurs partenaires communautaires, d'abord pendant qu'ils examinent les pratiques collaboratives locales, y réfléchissent, en discutent et les célèbrent, et ensuite lorsqu'ils s'engagent à intégrer les principes de l'encadrement global à leurs pratiques.

À l'aide de récits sans paroles, ces vidéos montrent les réussites et les difficultés associées à chaque principe de l'encadrement global. Mise en garde : certaines scènes portent sur des sujets délicats et peuvent provoquer des réactions émotionnelles fortes chez certaines personnes. De plus, ces vidéos sont présentées à titre d'exemple et n'explorent pas de façon exhaustive les problèmes extrêmement complexes auxquels peuvent faire face les enfants, les jeunes et leur famille.

Remarques :

- Les vidéos ne sont PAS présentées par ordre de priorité.
- Les écoles et leurs partenaires ne sont PAS tenus de donner leur avis sur chacun des onze principes dans un délai donné.
- Le choix de la vidéo à regarder et à discuter doit être fait en fonction des intérêts et des besoins locaux.

Contenu des vidéos

Principe de l'encadrement global	Difficultés présentées dans la vidéo
La collaboration	dépression et automutilation par coupure
Le leadership partagé	violence, harcèlement et racisme
Basé sur le travail d'équipe	pauvreté et négligence
Le lien entre l'école et la communauté	décrochage et adolescents qui élèvent des enfants
Être persévérant	stress, violence psychologique, dépression et alcoolisme parentaux
Considérer la voix et le choix de la famille	problèmes médicaux, taux élevé d'absentéisme et préférences familiales
Tenir compte des différences culturelles	comportement perturbateur, obstacles culturels et linguistiques
Reconnaître les soutiens naturels	toxicomanie et alcoolisme
Individualiser	traumatismes crâniens et difficultés d'apprentissage
Basé sur les forces	dépression imminente, exclusion et pauvreté
Guidé par les données	intimidation, violence physique et psychologique

Diriger les conversations coopératives

Lorsqu'ils organisent des conversations à propos des pratiques collaboratives, les dirigeants de l'école, de l'autorité scolaire, de l'organisme ou de la communauté assument le rôle d'animateur et utilisent diverses techniques de conversation dirigée. Les ressources du présent guide aideront ces personnes, dans leur rôle d'animateur, à orienter les discussions à l'aide de la technique de la conversation ciblée. Cette section présente également deux autres techniques, World Café^{MC} et Visual Explorer^{MC}, ainsi que des exemples dans les annexes pour aider les animateurs qui souhaitent utiliser d'autres techniques.

L'art de la conversation ciblée

L'art de la conversation ciblée est une technique de conversation dirigée fondée sur une méthode d'interrogation. Elle aide les participants à traiter l'information et à tirer leurs propres conclusions. La conversation ciblée fait intervenir un dialogue ainsi qu'une série de questions fondées sur quatre niveaux de réflexion :

Objectives : questions liées aux données et à l'observation sensorielle;

Réflexives : questions liées aux réactions et aux associations personnelles;

Interprétatives : questions à propos de la signification, de l'importance et des conséquences;

Décisionnelles : questions visant une résolution.

Lorsqu'on mène une conversation ciblée, il est important de respecter cet ordre d'interrogation, en allant des questions objectives aux décisionnelles (ORID), tout en choisissant, dans chaque domaine, le nombre de questions en fonction des besoins. Vous trouverez dans ce guide une liste de questions de conversation ciblée pour chacune des vidéos sur les principes de l'encadrement global.

Pour en savoir plus : *The Art of Focused Conversation* (en anglais uniquement), ICA Associates : <http://ica-associates.ca/index.cfm>.

Autres techniques

Les ressources fournies par Alberta Education sont destinées à appuyer les conversations ciblées, mais on peut employer d'autres techniques pour mener des discussions à propos des principes de l'encadrement global.

World Café^{MC} est une méthode simple et innovante permettant d'animer des conversations sur des questions importantes. Le format du Café est flexible et peut être adapté à différentes circonstances. Il favorise :

- le dialogue coopératif;
- la participation active;
- des possibilités d'action constructives.

Vous trouverez un exemple d'utilisation du format World Café^{MC} pour orienter votre conversation à l'**annexe A : Exemple de World Café^{MC} – Tenir compte de la diversité culturelle**.

Pour en savoir plus : <http://www.theworldcafe.com>

Visual Explorer^{MC} est une technique servant à produire un dialogue riche au moyen d'images et de métaphores. Cette technique est généralement utile pour :

- discerner des schémas connus dans des problèmes complexes et faire des rapprochements utiles;
- obtenir divers points de vue;
- poser de nouvelles questions;
- solliciter des récits et créer des métaphores;
- s'appuyer sur le vécu et la passion de chacun;
- formuler ce qui est resté tacite;
- établir un bon contact entre les participants par le dialogue.

Vous trouverez un exemple d'utilisation du Visual Explorer^{MC} pour orienter votre conversation à l'**annexe B : Exemple de Visual Explorer^{MC} – Soutiens naturels.**

OUTILS POUR MENER DES CONVERSATIONS COOPÉRATIVES

La partie ci-dessous comprend des outils destinés à aider les animateurs à diriger les conversations sur chacun des onze principes de l'encadrement global :

Consignes de l'animateur : guide détaillé à l'intention des responsables de groupe, avec des conseils et des consignes pour diriger les conversations suivant le visionnement des vidéos sur les principes de l'encadrement global;

Cahier du participant : document distribué aux participants pour les préparer à la conversation;

Questions de conversation ciblée : liste de questions que l'animateur peut utiliser pour diriger la conversation (non distribuées aux participants);

Fiche d'appel à l'action : fiche permettant de noter, à la fin de la conversation, les projets des participants pour mettre en application les pratiques de collaboration.

Remarque :

Ces outils peuvent être modifiés selon les besoins de l'école et de ses partenaires communautaires.

Ces outils sont destinés à être utilisés avec la série de vidéos *L'approche de l'Alberta en matière de pratiques collaboratives... axée sur les principes de l'encadrement global*, accessible sur ce site :

<http://education.alberta.ca/collaborativepractices>.

Objectif de la conversation coopérative

Que le personnel comprenne l'importance et l'intérêt de la collaboration au sein de la communauté scolaire et qu'il formule un appel à l'action intégrant ce principe dans les pratiques collaboratives locales.

Point de départ commun

Pour votre groupe, le point de départ consiste en votre expérience commune de réussites et de difficultés liées à la collaboration semblables à celles présentées dans la vidéo. La constatation ensemble de cette expérience commune offre au personnel une occasion de se parler ouvertement du principe de la collaboration et des pratiques locales en faveur des enfants, des jeunes et de leur famille.

1^{re} ÉTAPE : Avant la rencontre avec votre groupe...

- **Informez-vous sur le principe de l'encadrement global** que votre établissement ou votre autorité scolaire a choisi de cibler. Regardez la vidéo d'introduction ainsi que la vidéo sur le principe de collaboration que vous allez aborder.
 - **Assurez-vous de comprendre les principales caractéristiques de la collaboration :**
 - établir une culture de coopération;
 - partager l'engagement et la responsabilité;
 - combiner les perspectives, les ressources et les expertises.
- **Révisez la technique de la conversation ciblée** ou toute autre technique de conversation que vous comptez utiliser.

La conversation ciblée fait intervenir un dialogue ainsi qu'une série de questions fondées sur quatre niveaux de réflexion :

Objectives : questions liées aux données et à l'observation sensorielle;

Réflexives : questions liées aux réactions et aux associations personnelles;

Interprétatives : questions à propos de la signification, de l'importance et des conséquences;

Décisionnelles : questions visant une résolution.

Lorsqu'on mène une conversation ciblée, il est important de respecter cet ordre d'interrogation, en allant des questions objectives aux décisionnelles (ORID), tout en choisissant dans chaque domaine le nombre de questions en fonction des besoins.

- **Informez le personnel à l'avance.** Afin d'encourager la participation éclairée, distribuez au personnel le cahier du participant, qui comporte la date de la rencontre, un lien vers la vidéo d'introduction, une définition du terme « collaboration » et de la place pour inscrire des commentaires et prendre des notes.
- **Choisissez un lieu adaptable et bien équipé.** Organisez la pièce de manière à ce que chacun ait un siège et un support pour écrire, et puisse interagir facilement avec vous et les autres membres du personnel. Étant donné que votre séance est fondée sur des vidéos, veillez à ce que la pièce comporte la technologie, les branchements et les fournitures nécessaires.

2^e ÉTAPE : Pendant la conversation avec votre groupe...

Remarque :

Il est important de se préparer à l'éventualité que les images d'une vidéo ou la conversation connexe provoquent une réaction émotionnelle intense chez certaines personnes en raison de leur vécu personnel.

Créez un espace où les participants se sentent en sécurité. En raison du contenu de la série de vidéos sur les pratiques collaboratives, les participants font des rapprochements émotionnels qui ont tendance à entraîner des conversations de nature assez personnelle. Vous devez créer une atmosphère où chacun se sent à l'aise pour participer ou écouter. Vous pouvez prendre quelques minutes en début de séance pour présenter les hypothèses de travail suivantes² :

Tout le monde a de bonnes idées.
Nous avons besoin des idées de chacun pour obtenir le résultat le plus éclairé possible.
Il n'y a pas de mauvaises réponses.
Le tout est plus grand que la somme de ses parties.
Tous les participants écouteront les autres et seront écoutés.
Il est toujours possible de changer d'avis.

Utilisez les « Questions de conversation ciblée pour l'animateur » afin de diriger la conversation.

Durant la conversation, n'oubliez pas :

- d'assurer la sécurité émotionnelle des participants;
- de permettre aux participants de débattre entre eux, de façon respectueuse, lorsqu'ils étudient les sujets en question;
- d'être attentif aux réactions émotionnelles, les vôtres et celles des autres, en regard du contenu et des commentaires qui peuvent émerger durant la conversation.

Lorsque vous dirigez la conversation, essayez :

- de rester objectif;
- d'assumer (ou de partager) la responsabilité de la conversation de groupe;
- de bien vous préparer et d'utiliser le temps et l'espace de façon délibérée;
- de vous adapter aux changements de situation;
- de gérer les relations existantes;
- de comprendre les éléments sous-jacents de la dynamique du groupe;
- de susciter la participation et la créativité;
- de féliciter le groupe et de réaffirmer sa sagesse.

3^e ÉTAPE : Après la conversation avec votre groupe...

- **Sur la fiche « Appel à l'action »**, notez les projets d'action proposés par le groupe durant la discussion.
- **Demandez l'avis des participants sur la rencontre**, par ex., par courriel. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré? Qu'est-ce que les participants ont trouvé utile?
- **Veillez à ce que les membres du groupe poursuivent leur(s) objectif(s)**, à savoir ceux notés sur la fiche d'appel à l'action.
- **Organisez une réunion de suivi ou un forum en ligne** afin de discuter de l'atteinte des objectifs du groupe.

²Les cinq premières hypothèses de travail de cette liste sont tirées de l'ouvrage *Facilitation Skills for Educators: An Introduction to Group Facilitation*. The Canadian Institute of Cultural Affairs, 1995, 1998, page 6.

Lieu de la rencontre : _____ Date et heure : _____

Avant la rencontre...

Regardez la vidéo d'introduction *L'Approche de l'Alberta en matière de pratiques collaboratives... axée sur les principes de l'encadrement global* à : <http://education.alberta.ca/collaborativepractices>.

Lisez la définition ci-dessous et réfléchissez-y :

Collaboration : Processus qui fait intervenir des participants qui s'engagent à coopérer afin de se fixer des priorités communes et d'atteindre des objectifs communs relativement au succès des enfants, des jeunes et de leur famille; la collaboration permet de profiter d'un mélange de perspectives, d'expertises et de ressources, et de partager les responsabilités.

Réfléchissez aux caractéristiques principales de la collaboration :

- établir une culture de coopération;
- partager l'engagement et la responsabilité;
- combiner les perspectives, les ressources et les expertises.

Réfléchissez à la question suivante : « Que signifie pour vous la notion de la collaboration? »

Notez vos remarques ou questions :

Ces questions ne sont pas destinées à être distribuées. Elles ont été élaborées à partir du document *The Art of Focused Conversation (L'art de la conversation ciblée)* pour aider l'animateur à guider une conversation sur la notion de la collaboration en tant que principe de l'encadrement global.

Questions objectives

- Que s'est-il passé dans la vidéo?
- Qu'ont fait les adultes?
- Qui étaient les adultes?
- Comment décririez-vous les interactions entre la jeune fille et son père? Et avec son enseignante?

Questions réflexives

- Quelles émotions la vidéo a-t-elle suscitées?
- Quelles ont été vos impressions sur la situation présentée dans la vidéo?
- De quelle manière les différents adultes ont-ils collaboré dans la vidéo?
- Quels sentiments vous ont inspirés les mesures prises par les adultes dans la vidéo?
- Qu'est-ce qui vous a surpris? Qu'est-ce qui vous a frustré ou qu'est-ce qui vous a mis mal à l'aise?
- Quelle était la scène la plus émouvante ou celle qui vous a le plus inspiré?
- Qu'avez-vous observé dans la vidéo qui correspond à vos pratiques ou à celles de votre communauté scolaire?
- À quoi cela vous a-t-il fait penser?
- Avec quelle situation ou quel personnage de la vidéo vous identifiez-vous?

Questions interprétatives

- Qu'est-ce que la situation et les mesures de collaboration entreprises par les personnages de la vidéo vous apprennent à propos de nos processus locaux?
- Quelles autres situations pourraient justifier une collaboration de ce type afin de soutenir un enfant ou un jeune et sa famille?
- Qu'est-ce que cela vous indique sur notre choix d'intervenants pour aider les enfants, les jeunes et leur famille?
- Parmi vos élèves actuels ou passés, en connaissez-vous un pour qui une telle collaboration a été profitable, ou aurait pu l'être?
- Quelles difficultés avez-vous rencontrées, rencontrez-vous présentement ou essayez-vous de surmonter relativement à la collaboration?
- Votre compréhension du terme *collaboration* a-t-elle changé à la suite de notre conversation? Si oui, en quoi?

Questions décisionnelles

- Que peut-on faire pour favoriser la collaboration?
- Qu'est-ce qui fonctionne bien dans nos pratiques collaboratives?
- Que pourrions-nous ou devrions-nous modifier dans notre façon de faire?
- Quelle est la première chose à faire? Quelles sont nos prochaines étapes?
- Quelles actions individuelles pouvez-vous entreprendre en tant qu'enseignant ou membre du personnel? Dans la classe? Au sein de l'école?
- Quels indicateurs de réussite utiliserons-nous? Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?

Fiche d'appel à l'action

Collaboration

ACTION	DÉTAIL	
Jusqu'à présent, lesquelles de nos pratiques se sont révélées efficaces?	Activité(s) :	
Comment pouvons-nous nous améliorer?	Objectif :	
Qu'est-ce que nous pouvons faire pour y parvenir?	Activité(s) :	
Qui devra intervenir et de quelle manière?	Personne :	Responsabilité :
De quoi aura-t-on besoin pour aider les personnes concernées?	Ressources :	
Combien de temps nous donnons-nous pour atteindre notre objectif?	Date prévue :	
Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?	Indicateur(s) :	

But

Que le personnel comprenne l'importance et l'intérêt du leadership partagé au sein de la communauté scolaire et qu'il formule un appel à l'action intégrant ce principe dans les pratiques collaboratives locales.

Point de départ commun

Pour votre groupe, le point de départ commun consiste en votre expérience commune de réussites et de difficultés liées au leadership partagé semblables à celles présentées dans la vidéo. La constatation ensemble de cette expérience commune offre au personnel une occasion de se parler ouvertement du principe du leadership partagé et des pratiques locales en faveur des enfants, des jeunes et de leur famille.

1^{re} ÉTAPE : Avant la rencontre avec votre groupe...

- **Informez-vous sur le principe de l'encadrement global** que votre établissement ou votre autorité scolaire a choisi de cibler. Regardez la vidéo d'introduction ainsi que la vidéo sur le principe de collaboration que vous allez aborder.
 - **Assurez-vous de comprendre les principales caractéristiques de la collaboration :**
 - établir une culture de coopération;
 - partager l'engagement et la responsabilité;
 - combiner les perspectives, les ressources et les expertises.
- **Révisez la technique de la conversation ciblée** ou toute autre technique de conversation que vous comptez utiliser.

La conversation ciblée fait intervenir un dialogue ainsi qu'une série de questions fondées sur quatre niveaux de réflexion :

Objectives : questions liées aux données et à l'observation sensorielle;

Réflexives : questions liées aux réactions et aux associations personnelles;

Interprétatives : questions à propos de la signification, de l'importance et des conséquences;

Décisionnelles : questions visant une résolution.

Lorsqu'on mène une conversation ciblée, il est important de respecter cet ordre d'interrogation, en allant des questions objectives aux décisionnelles (ORID), tout en choisissant dans chaque domaine le nombre de questions en fonction des besoins.

- **Informez le personnel à l'avance.** Afin d'encourager la participation éclairée, distribuez au personnel le cahier du participant, qui comporte la date de la rencontre, un lien vers la vidéo d'introduction, une définition du terme « collaboration » et de la place pour inscrire des commentaires et prendre des notes.
- **Choisissez un lieu adaptable et bien équipé.** Organisez la pièce pour que chacun ait un siège et un support pour écrire, et puisse interagir facilement avec vous et les autres membres du personnel. Étant donné que votre séance est fondée sur des vidéos, veillez à ce que la pièce comporte la technologie, les branchements et les fournitures nécessaires.

2^e ÉTAPE : Pendant la conversation avec votre groupe...

Remarque :

Il est important de se préparer à l'éventualité que les images d'une vidéo ou la conversation connexe provoquent une réaction émotionnelle intense chez certaines personnes en raison de leur vécu personnel.

Créez un espace où les participants se sentent en sécurité. En raison du contenu de la série de vidéos sur les pratiques collaboratives, les participants font des rapprochements émotionnels qui ont tendance à entraîner des conversations de nature assez personnelle. Vous devez créer une atmosphère où chacun se sent à l'aise pour participer ou écouter. Vous pouvez prendre quelques minutes en début de séance pour présenter les hypothèses de travail suivantes³ :

Tout le monde a de bonnes idées.
Nous avons besoin des idées de chacun pour obtenir le résultat le plus éclairé possible.
Il n'y a pas de mauvaises réponses.
Le tout est plus grand que la somme de ses parties.
Tous les participants écouteront les autres et seront écoutés.
Il est toujours possible de changer d'avis.

Utilisez les « Questions de conversation ciblée pour l'animateur » afin de diriger la conversation.

Durant la conversation, n'oubliez pas :

- d'assurer la sécurité émotionnelle des participants;
- de permettre aux participants de débattre entre eux, de façon respectueuse, lorsqu'ils étudient les sujets en question;
- d'être attentif aux réactions émotionnelles, les vôtres et celles des autres, en regard du contenu et des commentaires qui peuvent émerger durant la conversation.

Lorsque vous dirigez la conversation, essayez :

- de rester objectif;
- d'assumer (ou de partager) la responsabilité de la conversation de groupe;
- de bien vous préparer et d'utiliser le temps et l'espace de façon délibérée;
- de vous adapter aux changements de situation;
- de gérer les relations existantes;
- de comprendre les éléments sous-jacents de la dynamique du groupe;
- de susciter la participation et la créativité;
- de féliciter le groupe et de réaffirmer sa sagesse.

3^e ÉTAPE : Après la conversation avec votre groupe...

- **Sur la fiche « Appel à l'action »**, notez les projets d'action proposés par le groupe durant la discussion.
- **Demandez l'avis des participants sur la rencontre**, par ex., par courriel. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré? Qu'est-ce que les participants ont trouvé utile?
- **Veillez à ce que les membres du groupe poursuivent leur(s) objectif(s)**, à savoir ceux notés sur la fiche d'appel à l'action.
- **Organisez une réunion de suivi ou un forum en ligne** afin de discuter de l'atteinte des objectifs du groupe.

³Les cinq premières hypothèses de travail de cette liste sont tirées de l'ouvrage *Facilitation Skills for Educators: An Introduction to Group Facilitation*. The Canadian Institute of Cultural Affairs, 1995, 1998, page 6.

Lieu de la rencontre : _____ Date et heure : _____

Avant la rencontre...

Regardez la vidéo d'introduction *L'Approche de l'Alberta en matière de pratiques collaboratives... axée sur les principes de l'encadrement global* à : <http://education.alberta.ca/collaborativepractices>.

Lisez la définition ci-dessous et réfléchissez-y :

Le leadership partagé : On observe un leadership partagé dans les écoles dont les administrateurs font preuve de sagesse collective. Lorsque le personnel de l'école met l'accent sur la création de relations significatives au sein de l'établissement et de la collectivité, les partenariats et la collaboration se forment de façon naturelle. On constate des avantages collectifs pour les enfants, les jeunes et leur famille en misant sur les points forts et sur l'expérience de tous les intervenants.

Réfléchissez aux caractéristiques principales suivantes du *leadership partagé* :

- établir une culture de coopération;
- partager l'engagement et la responsabilité;
- combiner les perspectives, les ressources et les expertises.

Réfléchissez à la question suivante : « Que signifie pour vous la notion du leadership partagé? »

Notez vos remarques ou questions :

Questions objectives

- Que s'est-il passé dans la vidéo?
- Qu'ont fait les adultes dans la vidéo?
- Qui étaient les adultes?
- Comment décririez-vous les interactions entre la jeune fille et ses amis? Entre la jeune fille et les garçons? Entre la jeune fille et le grand garçon?

Questions réflexives

- Quelles émotions la vidéo a-t-elle suscitées?
- Quelles ont été vos impressions sur la situation présentée dans la vidéo?
- De quelle manière les différents adultes ont-ils démontré le concept du leadership partagé dans la vidéo?
- Qui étaient les leaders dans cette histoire? Quelles autres personnes non représentées dans la vidéo pourraient jouer ce rôle?
- Qu'est-ce qui vous a surpris? Qu'est-ce qui vous a frustré ou qu'est-ce qui vous a mis mal à l'aise?
- Quelle était la scène la plus émouvante ou celle qui vous a le plus inspiré sur le plan du partage du leadership?
- Qu'avez-vous observé dans la vidéo qui correspond à vos pratiques ou à celles de votre communauté scolaire?
- À quoi cela vous a-t-il fait penser?
- Avec quelle situation ou quel personnage de la vidéo vous identifiez-vous?

Questions interprétatives

- Qui a enclenché la recherche de mesures de soutien pour la jeune fille? De quelle manière ce soutien a-t-il commencé?
- Pourquoi n'a-t-on pas fait intervenir les parents? De quelle manière fait-on intervenir les parents dans le cadre d'un leadership partagé?
- De quelle manière fait-on intervenir la communauté dans le cadre d'un leadership partagé? Comment désigne-t-on les personnes qui doivent intervenir?
- Quels autres types de situation pourraient nécessiter un leadership partagé afin d'aider un élève?
- Veuillez citer deux ou trois caractéristiques qui illustrent le partage du leadership dans la vidéo.
- Que vous apprend ce modèle de partage du leadership à propos de nos processus locaux?
- Votre compréhension de l'expression *leadership partagé* a-t-elle changé suite à notre conversation? Si oui, en quoi?

Questions décisionnelles

- Comment favorisons-nous à l'heure actuelle le partage du leadership dans notre communauté scolaire?
- Que devrions-nous changer dans notre façon de faire?
- Quelles organisations locales ou personnes devons-nous inclure dans le partage du leadership entre l'école et la communauté?
- Quelle est la première chose à faire? Quelles sont nos prochaines étapes?
- Quelles actions individuelles pouvez-vous entreprendre dans la classe en tant qu'enseignant ou membre du personnel? Au sein de l'école?
- Quels indicateurs de réussite utiliserons-nous? Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?

Fiche d'appel à l'action

Le leadership partagé

ACTION	DÉTAIL	
Jusqu'à présent, lesquelles de nos pratiques se sont révélées efficaces?	Activité(s) :	
Comment pouvons-nous nous améliorer?	Objectif :	
Qu'est-ce que nous pouvons faire pour y parvenir?	Activité(s) :	
Qui devra intervenir et de quelle manière?	Personne :	Responsabilité :
De quoi aura-t-on besoin pour aider les personnes concernées?	Ressources :	
Combien de temps nous donnons-nous pour atteindre notre objectif?	Date prévue :	
Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?	Indicateur(s) :	

But

Que le personnel comprenne l'importance et l'intérêt du travail d'équipe au sein de la communauté scolaire et qu'il formule un appel à l'action intégrant ce principe dans les pratiques collaboratives locales.

Point de départ commun

Pour votre groupe, le point de départ commun consiste en votre expérience commune de réussites et de difficultés liées au travail d'équipe semblables à celles présentées dans la vidéo. La constatation ensemble de cette expérience commune offre au personnel une occasion de se parler ouvertement du principe du travail d'équipe et des pratiques locales en faveur des enfants, des jeunes et de leur famille.

1^{re} ÉTAPE : Avant la rencontre avec votre groupe...

- **Informez-vous sur le principe de l'encadrement global** que votre établissement ou votre autorité scolaire a choisi de cibler. Regardez la vidéo d'introduction ainsi que la vidéo sur le principe de collaboration que vous allez aborder.
 - **Assurez-vous de comprendre les principales caractéristiques de la collaboration :**
 - établir une culture de coopération;
 - partager l'engagement et la responsabilité;
 - combiner les perspectives, les ressources et les expertises.
- **Révisez la technique de la conversation ciblée** ou toute autre technique de conversation que vous comptez utiliser.

La conversation ciblée fait intervenir un dialogue ainsi qu'une série de questions fondées sur quatre niveaux de réflexion :

Objectives : questions liées aux données et à l'observation sensorielle;

Réflexives : questions liées aux réactions et aux associations personnelles;

Interprétatives : questions à propos de la signification, de l'importance et des conséquences;

Décisionnelles : questions visant une résolution.

Lorsqu'on mène une conversation ciblée, il est important de respecter cet ordre d'interrogation, en allant des questions objectives aux décisionnelles (ORID), tout en choisissant dans chaque domaine le nombre de questions en fonction des besoins.

- **Informez le personnel à l'avance.** Afin d'encourager la participation éclairée, distribuez au personnel le cahier du participant, qui comporte la date de la rencontre, un lien vers la vidéo d'introduction, une définition du terme « collaboration » et de la place pour inscrire des commentaires et prendre des notes.
- **Choisissez un lieu adaptable et bien équipé.** Organisez la pièce pour que chacun ait un siège et un support pour écrire, et puisse interagir facilement avec vous et les autres membres du personnel. Étant donné que votre séance est fondée sur des vidéos, veillez à ce que la pièce comporte la technologie, les branchements et les fournitures nécessaires.

2^e ÉTAPE : Pendant la conversation avec votre groupe...

Remarque :

Il est important de se préparer à l'éventualité que les images d'une vidéo ou la conversation connexe provoquent une réaction émotionnelle intense chez certaines personnes en raison de leur vécu personnel.

Créez un espace où les participants se sentent en sécurité. En raison du contenu de la série de vidéos sur les pratiques collaboratives, les participants font des rapprochements émotionnels qui ont tendance à entraîner des conversations de nature assez personnelle. Vous devez créer une atmosphère où chacun se sent à l'aise pour participer ou écouter. Vous pouvez prendre quelques minutes en début de séance pour présenter les hypothèses de travail suivantes⁴ :

Tout le monde a de bonnes idées.
Nous avons besoin des idées de chacun pour obtenir le résultat le plus éclairé possible.
Il n'y a pas de mauvaises réponses.
Le tout est plus grand que la somme de ses parties.
Tous les participants écouteront les autres et seront écoutés.
Il est toujours possible de changer d'avis.

Utilisez les « Questions de conversation ciblée pour l'animateur » afin de diriger la conversation.

Durant la conversation, n'oubliez pas :

- d'assurer la sécurité émotionnelle des participants;
- de permettre aux participants de débattre entre eux, de façon respectueuse, lorsqu'ils étudient les sujets en question;
- d'être attentif aux réactions émotionnelles, les vôtres et celles des autres, en regard du contenu et des commentaires qui peuvent émerger durant la conversation.

Lorsque vous dirigez la conversation, essayez :

- de rester objectif;
- d'assumer (ou de partager) la responsabilité de la conversation de groupe;
- de bien vous préparer et d'utiliser le temps et l'espace de façon délibérée;
- de vous adapter aux changements de situation;
- de gérer les relations existantes;
- de comprendre les éléments sous-jacents de la dynamique du groupe;
- de susciter la participation et la créativité;
- de féliciter le groupe et de réaffirmer sa sagesse.

3^e ÉTAPE : Après la conversation avec votre groupe...

- **Sur la fiche « Appel à l'action »**, notez les projets d'action proposés par le groupe durant la discussion.
- **Demandez l'avis des participants sur la rencontre**, par ex., par courriel. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré? Qu'est-ce que les participants ont trouvé utile?
- **Veillez à ce que les membres du groupe poursuivent leur(s) objectif(s)**, à savoir ceux notés sur la fiche d'appel à l'action.
- **Organisez une réunion de suivi ou un forum en ligne** afin de discuter de l'atteinte des objectifs du groupe.

⁴Les cinq premières hypothèses de travail de cette liste sont tirées de l'ouvrage *Facilitation Skills for Educators: An Introduction to Group Facilitation*. The Canadian Institute of Cultural Affairs, 1995, 1998, page 6.

Lieu de la rencontre : _____ Date et heure : _____

Avant la rencontre...

Regardez la vidéo d'introduction *L'Approche de l'Alberta en matière de pratiques collaboratives... axée sur les principes de l'encadrement global* à : <http://education.alberta.ca/collaborativepractices>.

Lisez la définition ci-dessous et réfléchissez-y :

Basé sur le travail d'équipe : On fait intervenir plusieurs personnes, y compris les membres de la famille, qui réunissent leurs efforts en vue de la réussite de l'enfant ou du jeune et de sa famille, au moyen d'aide et de services, formels ou non. Cette aide et ces services sont mis en place, gérés et évalués par l'équipe de manière uniforme et efficace.

Réfléchissez aux caractéristiques principales suivantes du *travail d'équipe* :

- des buts partagés,
- une responsabilité partagée;
- la célébration des réussites.

Réfléchissez à la question suivante : « Que signifie pour vous la notion de se baser sur le travail d'équipe? »

Notez vos remarques ou questions :

Questions objectives

- Que s'est-il passé dans la vidéo?
- Qui étaient les adultes dans cette vidéo?
- Comment ont-ils agi?
- Comment décririez-vous les interactions entre la petite fille et sa mère? Et avec ses camarades?

Questions réflexives

- Quelles émotions la vidéo a-t-elle suscitées?
- Comment vous sentez-vous par rapport à la situation présentée dans la vidéo?
- Qu'est-ce que vous avez ressenti en visionnant le film et après l'avoir regardé?
- Qu'est-ce qui vous a marqué? Qu'est-ce qui vous a plu? Qu'avez-vous trouvé préoccupant?
- À quoi cela vous a-t-il fait penser?
- Avec quelle situation ou quel personnage de la vidéo vous identifiez-vous?
- Qu'avez-vous observé dans la vidéo qui correspond à vos pratiques ou à celles de votre communauté scolaire?

Questions interprétatives

- En quoi la vidéo illustre-t-elle une démarche basée sur le travail d'équipe?
- Comment s'est traduit le travail d'équipe dans la résolution de la situation pour la petite fille? Et pour sa mère?
- Imaginez que cette démarche basée sur le travail d'équipe n'ait pas adopté. Qu'est-ce qui aurait pu se produire pour la petite fille et sa mère?
- Parmi vos élèves actuels ou passés, en connaissez-vous un pour qui cette démarche basée sur le travail d'équipe a été profitable, ou aurait pu l'être? Qui sont ou étaient les membres de l'équipe concernée? Comment avez-vous contacté ces personnes, ou pourriez-vous les contacter?
- En tant que communauté scolaire, comment employons-nous ou pourrions-nous employer une démarche basée sur le travail d'équipe? Quels sont les difficultés ou les obstacles auxquels nous faisons face en ce moment? Quelles sont les éventuelles solutions que nous pouvons mettre en place pour surmonter ces difficultés?
- Votre compréhension de la démarche *basée sur le travail d'équipe* a-t-elle changé à la suite de notre conversation? Si oui, en quoi?

Questions décisionnelles

- Que peut-on faire pour favoriser une démarche basée sur le travail d'équipe?
- Qui pourrait faire partie de notre équipe?
- Que peut-on faire pour faire participer les intervenants clés?
- Quelles actions individuelles pouvez-vous entreprendre dans la classe en tant qu'enseignant ou membre du personnel? Au sein de l'école?
- Quelle est la première chose à faire?
- Quelles sont les prochaines étapes que nous devons entreprendre?
- Quels indicateurs de réussite utiliserons-nous? Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?

Fiche d'appel à l'action

Basé sur le travail
d'équipe

ACTION	DÉTAIL	
Jusqu'à présent, lesquelles de nos pratiques se sont révélées efficaces?	Activité(s) :	
Comment pouvons-nous nous améliorer?	Objectif :	
Qu'est-ce que nous pouvons faire pour y parvenir?	Activité(s) :	
Qui devra intervenir et de quelle manière?	Personne :	Responsabilité :
De quoi aura-t-on besoin pour aider les personnes concernées?	Ressources :	
Combien de temps nous donnons-nous pour atteindre notre objectif?	Date prévue :	
Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?	Indicateur(s) :	

But

Que le personnel comprenne l'importance et l'intérêt de la liaison entre l'école et la communauté et qu'il formule un appel à l'action intégrant ce principe dans les pratiques collaboratives locales.

Point de départ commun

Pour votre groupe, le point de départ commun consiste en votre expérience commune de réussites et de difficultés liées à la liaison entre l'école et la communauté semblables à celles présentées dans la vidéo. La constatation ensemble de cette expérience commune offre au personnel une occasion de se parler ouvertement du principe du lien entre l'école et la communauté et des pratiques locales en faveur des enfants, des jeunes et de leur famille.

1^{re} ÉTAPE : Avant la rencontre avec votre groupe...

- **Informez-vous sur le principe de l'encadrement global** que votre établissement ou votre autorité scolaire a choisi de cibler. Regardez la vidéo d'introduction ainsi que la vidéo sur le principe de collaboration que vous allez aborder.
 - **Assurez-vous de comprendre les principales caractéristiques de la collaboration :**
 - établir une culture de coopération;
 - partager l'engagement et la responsabilité;
 - combiner les perspectives, les ressources et les expertises.
- **Révisez la technique de la conversation ciblée** ou toute autre technique de conversation que vous comptez utiliser.

La conversation ciblée fait intervenir un dialogue ainsi qu'une série de questions fondées sur quatre niveaux de réflexion :

Objectives : questions liées aux données et à l'observation sensorielle;

Réflexives : questions liées aux réactions et aux associations personnelles;

Interprétatives : questions à propos de la signification, de l'importance et des conséquences;

Décisionnelles : questions visant une résolution.

Lorsqu'on mène une conversation ciblée, il est important de respecter cet ordre d'interrogation, en allant des questions objectives aux décisionnelles (ORID), tout en choisissant dans chaque domaine le nombre de questions en fonction des besoins.

- **Informez le personnel à l'avance.** Afin d'encourager la participation éclairée, distribuez au personnel le cahier du participant, qui comporte la date de la rencontre, un lien vers la vidéo d'introduction, une définition du terme « collaboration » et de la place pour inscrire des commentaires et prendre des notes.
- **Choisissez un lieu adaptable et bien équipé.** Organisez la pièce pour que chacun ait un siège et un support pour écrire, et puisse interagir facilement avec vous et les autres membres du personnel. Étant donné que votre séance est fondée sur des vidéos, veillez à ce que la pièce comporte la technologie, les branchements et les fournitures nécessaires.

2^e ÉTAPE : Pendant la conversation avec votre groupe...

Remarque :

Il est important de se préparer à l'éventualité que les images d'une vidéo ou la conversation connexe provoquent une réaction émotionnelle intense chez certaines personnes en raison de leur vécu personnel.

Créez un espace où les participants se sentent en sécurité. En raison du contenu de la série de vidéos sur les pratiques collaboratives, les participants font des rapprochements émotionnels qui ont tendance à entraîner des conversations de nature assez personnelle. Vous devez créer une atmosphère où chacun se sent à l'aise pour participer ou écouter. Vous pouvez prendre quelques minutes en début de séance pour présenter les hypothèses de travail suivantes⁵ :

Tout le monde a de bonnes idées.
Nous avons besoin des idées de chacun pour obtenir le résultat le plus éclairé possible.
Il n'y a pas de mauvaises réponses.
Le tout est plus grand que la somme de ses parties.
Tous les participants écouteront les autres et seront écoutés.
Il est toujours possible de changer d'avis.

Utilisez les « Questions de conversation ciblée pour l'animateur » afin de diriger la conversation.

Durant la conversation, n'oubliez pas :

- d'assurer la sécurité émotionnelle des participants;
- de permettre aux participants de débattre entre eux, de façon respectueuse, lorsqu'ils étudient les sujets en question;
- d'être attentif aux réactions émotionnelles, les vôtres et celles des autres, en regard du contenu et des commentaires qui peuvent émerger durant la conversation.

Lorsque vous dirigez la conversation, essayez :

- de rester objectif;
- d'assumer (ou de partager) la responsabilité de la conversation de groupe;
- de bien vous préparer et d'utiliser le temps et l'espace de façon délibérée;
- de vous adapter aux changements de situation;
- de gérer les relations existantes;
- de comprendre les éléments sous-jacents de la dynamique du groupe;
- de susciter la participation et la créativité;
- de féliciter le groupe et de réaffirmer sa sagesse.

3^e ÉTAPE : Après la conversation avec votre groupe...

- **Sur la fiche « Appel à l'action »**, notez les projets d'action proposés par le groupe durant la discussion.
- **Demandez l'avis des participants sur la rencontre**, par ex., par courriel. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré? Qu'est-ce que les participants ont trouvé utile?
- **Veillez à ce que les membres du groupe poursuivent leur(s) objectif(s)**, à savoir ceux notés sur la fiche d'appel à l'action.
- **Organisez une réunion de suivi ou un forum en ligne** afin de discuter de l'atteinte des objectifs du groupe.

⁵Les cinq hypothèses de travail sont tirées de l'ouvrage *Facilitation Skills for Educators: An Introduction to Group Facilitation*. The Canadian Institute of Cultural Affairs, 1995, 1998, page 6.

Lieu de la rencontre : _____ Date et heure : _____

Avant la rencontre...

Regardez la vidéo d'introduction *L'Approche de l'Alberta en matière de pratiques collaboratives... axée sur les principes de l'encadrement global* à : <http://education.alberta.ca/collaborativepractices>.

Lisez la définition ci-dessous et réfléchissez-y :

Permettre la liaison entre l'école et la communauté : On travaille en collaboration afin de promouvoir et de renforcer les partenariats en éliminant les obstacles entre l'école et la communauté. Ces stratégies sont menées dans les cadres les plus inclusifs, les plus réactifs et les plus accessibles possible, de manière à favoriser la vie scolaire, familiale et communautaire des enfants, des jeunes et de leur famille.

Réfléchissez aux caractéristiques principales suivantes de la *liaison entre l'école et la communauté* :

- les soutiens sont offerts à l'école ou dans la communauté;
- le lien entre les secteurs vie communautaire, scolaire et familiale est assuré;
- les soutiens sont offerts au bon moment.

Réfléchissez à la question suivante : « Que signifie pour vous la notion de permettre la liaison entre l'école et la communauté? »

Notez vos remarques ou questions :

Questions objectives

- Que s'est-il passé dans la vidéo?
- Qu'ont fait les adultes dans la vidéo?
- Qui étaient les adultes?
- Comment décririez-vous les interactions entre la jeune fille et ses camarades? Et avec son enfant?

Questions réflexives

- Quelles émotions la vidéo a-t-elle suscitées?
- Quelles ont été vos impressions sur la situation présentée dans la vidéo?
- Quels sentiments vous ont inspirés les mesures prises par les adultes dans la vidéo?
- Qu'est-ce qui vous a surpris? Qu'est-ce qui vous a frustré?
- À quoi cela vous a-t-il fait penser?
- Avec quelle situation ou quel personnage de la vidéo vous identifiez-vous?
- Qu'avez-vous observé dans la vidéo qui correspond à vos pratiques ou à celles de votre communauté scolaire?

Questions interprétatives

- Comment est-ce que l'existence du lien entre l'école et la communauté s'est traduite pour cette jeune fille?
- Imaginez que cette liaison entre l'école et la communauté n'ait pas été établie. Qu'est-ce qui aurait pu se produire pour la jeune fille?
- Parmi vos élèves actuels ou passés, en connaissez-vous un pour qui le lien entre l'école et la communauté a été profitable, ou aurait pu l'être? Quel est l'un des défis que vous devez, ou avez dû, relever?
- Quels sont les liens entre notre école et la communauté? En tant que communauté scolaire, que faisons-nous pour créer des liens plus forts, ou qu'est-ce qu'il faut faire pour en créer?
- Comment faire pour gérer les liens complexes qui existent entre les écoles et les partenaires communautaires?
- Votre compréhension du *lien entre l'école et la communauté* a-t-elle changé à la suite de notre conversation? Si oui, en quoi?

Questions décisionnelles

- Comment allons-nous favoriser la liaison entre l'école et la communauté?
- Quels sont les domaines où nous sommes déjà performants?
- Que pourrions-nous changer dans notre façon de faire?
- Qui devrait participer à la coordination de la liaison entre l'école et la communauté?
- Quelle est la première chose à faire? Quelles sont nos prochaines étapes?
- Quelles actions individuelles pouvez-vous entreprendre dans la classe en tant qu'enseignant ou membre du personnel? Au sein de l'école?
- Comment saurons-nous si la liaison entre l'école et la communauté est efficace?
- Quels indicateurs de réussite utiliserons-nous? Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?

Fiche d'appel à l'action

Permettre la liaison entre
l'école et la communauté

ACTION	DÉTAIL	
Jusqu'à présent, lesquelles de nos pratiques se sont révélées efficaces?	Activité(s) :	
Comment pouvons-nous nous améliorer?	Objectif :	
Qu'est-ce que nous pouvons faire pour y parvenir?	Activité(s) :	
Qui devra intervenir et de quelle manière?	Personne :	Responsabilité :
De quoi aura-t-on besoin pour aider les personnes concernées?	Ressources :	
Combien de temps nous donnons-nous pour atteindre notre objectif?	Date prévue :	
Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?	Indicateur(s) :	

But

Que le personnel comprenne l'importance et l'intérêt de la persévérance au sein de la communauté scolaire et qu'il formule un appel à l'action intégrant ce principe dans les pratiques collaboratives locales.

Point de départ commun

Pour votre groupe, le point de départ commun consiste en votre expérience commune de réussites et de difficultés liées à la persévérance semblables à celles présentées dans la vidéo. La constatation ensemble de cette expérience commune offre au personnel une occasion de se parler ouvertement du principe de la persévérance et des pratiques locales en faveur des enfants, des jeunes et de leur famille.

1^{re} ÉTAPE : Avant la rencontre avec votre groupe...

- **Informez-vous sur le principe de l'encadrement global** que votre établissement ou votre autorité scolaire a choisi de cibler. Regardez la vidéo d'introduction ainsi que la vidéo sur le principe de collaboration que vous allez aborder.
 - **Assurez-vous de comprendre les principales caractéristiques de la collaboration :**
 - établir une culture de coopération;
 - partager l'engagement et la responsabilité;
 - combiner les perspectives, les ressources et les expertises.
- **Révisez la technique de la conversation ciblée** ou toute autre technique de conversation que vous comptez utiliser.

La conversation ciblée fait intervenir un dialogue ainsi qu'une série de questions fondées sur quatre niveaux de réflexion :

Objectives : questions liées aux données et à l'observation sensorielle;

Réflexives : questions liées aux réactions et aux associations personnelles;

Interprétatives : questions à propos de la signification, de l'importance et des conséquences;

Décisionnelles : questions visant une résolution.

Lorsqu'on mène une conversation ciblée, il est important de respecter cet ordre d'interrogation, en allant des questions objectives aux décisionnelles (ORID), tout en choisissant dans chaque domaine le nombre de questions en fonction des besoins.

- **Informez le personnel à l'avance.** Afin d'encourager la participation éclairée, distribuez au personnel le cahier du participant, qui comporte la date de la rencontre, un lien vers la vidéo d'introduction, une définition du terme « collaboration » et de la place pour inscrire des commentaires et prendre des notes.
- **Choisissez un lieu adaptable et bien équipé.** Organisez la pièce pour que chacun ait un siège et un support pour écrire, et puisse interagir facilement avec vous et les autres membres du personnel. Étant donné que votre séance est fondée sur des vidéos, veillez à ce que la pièce comporte la technologie, les branchements et les fournitures nécessaires.

2^e ÉTAPE : Pendant la conversation avec votre groupe...

Remarque :

Il est important de se préparer à l'éventualité que les images d'une vidéo ou la conversation connexe provoquent une réaction émotionnelle intense chez certaines personnes en raison de leur vécu personnel.

Créez un espace où les participants se sentent en sécurité. En raison du contenu de la série de vidéos sur les pratiques collaboratives, les participants font des rapprochements émotionnels qui ont tendance à entraîner des conversations de nature assez personnelle. Vous devez créer une atmosphère où chacun se sent à l'aise pour participer ou écouter. Vous pouvez prendre quelques minutes en début de séance pour présenter les hypothèses de travail suivantes⁶ :

Tout le monde a de bonnes idées.
Nous avons besoin des idées de chacun pour obtenir le résultat le plus éclairé possible.
Il n'y a pas de mauvaises réponses.
Le tout est plus grand que la somme de ses parties.
Tous les participants écouteront les autres et seront écoutés.
Il est toujours possible de changer d'avis.

Utilisez les « Questions de conversation ciblée pour l'animateur » afin de diriger la conversation.

Durant la conversation, n'oubliez pas :

- d'assurer la sécurité émotionnelle des participants;
- de permettre aux participants de débattre entre eux, de façon respectueuse, lorsqu'ils étudient les sujets en question;
- d'être attentif aux réactions émotionnelles, les vôtres et celles des autres, en regard du contenu et des commentaires qui peuvent émerger durant la conversation.

Lorsque vous dirigez la conversation, essayez :

- de rester objectif;
- d'assumer (ou de partager) la responsabilité de la conversation de groupe;
- de bien vous préparer et d'utiliser le temps et l'espace de façon délibérée;
- de vous adapter aux changements de situation;
- de gérer les relations existantes;
- de comprendre les éléments sous-jacents de la dynamique du groupe;
- de susciter la participation et la créativité;
- de féliciter le groupe et de réaffirmer sa sagesse.

3^e ÉTAPE : Après la conversation avec votre groupe...

- **Sur la fiche « Appel à l'action »**, notez les projets d'action proposés par le groupe durant la discussion.
- **Demandez l'avis des participants sur la rencontre**, par ex., par courriel. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré? Qu'est-ce que les participants ont trouvé utile?
- **Veillez à ce que les membres du groupe poursuivent leur(s) objectif(s)**, à savoir ceux notés sur la fiche d'appel à l'action.
- **Organisez une réunion de suivi ou un forum en ligne** afin de discuter de l'atteinte des objectifs du groupe.

⁶Les cinq premières hypothèses de travail de cette liste sont tirées de l'ouvrage *Facilitation Skills for Educators: An Introduction to Group Facilitation*. The Canadian Institute of Cultural Affairs, 1995, 1998, page 6.

Lieu de la rencontre : _____ Date et heure : _____

Avant la rencontre...

Regardez la vidéo d'introduction *L'Approche de l'Alberta en matière de pratiques collaboratives... axée sur les principes de l'encadrement global* à : <http://education.alberta.ca/collaborativepractices>.

Lisez la définition ci-dessous et réfléchissez-y :

Être persévérant : Signifie ne pas baisser les bras, ni accuser ou rejeter les enfants, les jeunes ou leur famille. En cas de difficultés ou d'échecs momentanés, chacun poursuit ses efforts pour répondre aux besoins de l'enfant ou du jeune et de sa famille. On poursuit la collaboration jusqu'au moment où l'on atteint les objectifs fixés ou jusqu'à ce qu'il soit convenu qu'il n'est plus nécessaire d'appliquer une coordination formelle de l'aide et des services.

Réfléchissez aux caractéristiques principales de la *persévérance* :

- un soutien inconditionnel,
- une volonté de surmonter les défis,
- la célébration de toutes les réussites, si petites soient-elles.

Réfléchissez à la question suivante : « Que signifie pour vous la notion de la persévérance? »

Notez vos remarques ou questions :

Questions objectives

- Que s'est-il passé dans la vidéo?
- Qu'ont fait les adultes dans la vidéo?
- Qui étaient les adultes?
- Comment décririez-vous les interactions entre la petite fille et son enseignante? Et avec son père?

Questions réflexives

- Qui était la femme âgée? Qui d'autre cela pourrait-il être?
- Quelles émotions la vidéo a-t-elle suscitées?
- Quelles ont été vos impressions sur la situation présentée dans la vidéo?
- Quels sentiments vous ont inspirés les mesures prises par les adultes dans la vidéo?
- Qu'est-ce qui vous a surpris? Qu'est-ce qui vous a frustré ou vous a mis mal à l'aise?
- De quelle manière la vidéo illustre-t-elle la persévérance? Quels éléments de la persévérance semblent avoir bien fonctionné?
- Qu'avez-vous observé dans la vidéo qui correspond à vos pratiques ou à celles de votre communauté scolaire?
- À quoi cela vous a-t-il fait penser?
- Avec quelle situation ou quel personnage de la vidéo vous identifiez-vous?

Questions interprétatives

- Qu'est-ce que la situation et les mesures entreprises par les personnages de la vidéo vous apprennent sur nos processus locaux?
- Quels autres types de situation pourraient nécessiter de la persévérance afin d'aider un enfant ou un jeune?
- Qu'est-ce que cela vous indique sur notre choix d'intervenants pour aider les élèves?
- Parmi vos élèves actuels ou passés, en connaissez-vous un pour qui une telle persistance a été profitable, ou aurait pu l'être? Quel est un des défis relatifs à la persévérance que vous devez, ou avez dû, relever?
- En tant que communauté scolaire, en quoi faisons-nous preuve de persévérance?
- Votre compréhension du terme *persévérance* a-t-elle changé à la suite de notre conversation? Si oui, en quoi?

Questions décisionnelles

- Comment pouvons-nous développer une culture de la persévérance?
- Dans quels domaines sommes-nous déjà performants?
- Que pourrions-nous ou devrions-nous modifier dans notre façon de faire?
- Quelle est la première chose à faire? Quelles sont nos prochaines étapes?
- Quelles actions individuelles pouvez-vous entreprendre dans la classe en tant qu'enseignant ou membre du personnel? Au sein de l'école?
- Quels indicateurs de réussite utiliserons-nous? Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?

Fiche d'appel à l'action

Être persévérant

ACTION	DÉTAIL	
Jusqu'à présent, lesquelles de nos pratiques se sont révélées efficaces?	Activité(s) :	
Comment pouvons-nous nous améliorer?	Objectif :	
Qu'est-ce que nous pouvons faire pour y parvenir?	Activité(s) :	
Qui devra intervenir et de quelle manière?	Personne :	Responsabilité :
De quoi aura-t-on besoin pour aider les personnes concernées?	Ressources :	
Combien de temps nous donnons-nous pour atteindre notre objectif?	Date prévue :	
Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?	Indicateur(s) :	

But

Que le personnel comprenne l'importance et l'intérêt de prendre en compte l'opinion et les choix de la famille au sein de la communauté scolaire et qu'il formule un appel à l'action intégrant ce principe dans les pratiques collaboratives locales.

Point de départ commun

Pour votre groupe, le point de départ commun consiste en votre expérience commune de réussites et de difficultés liées à la prise en compte de l'opinion et du choix de la famille semblables à celles présentées dans la vidéo. La constatation ensemble de cette expérience commune offre au personnel une occasion de se parler ouvertement du principe de prise en compte de l'opinion et des choix de la famille et des pratiques locales en faveur des enfants, des jeunes et de leur famille.

1^{re} ÉTAPE : Avant la rencontre avec votre groupe...

- **Informez-vous sur le principe de l'encadrement global** que votre établissement ou votre autorité scolaire a choisi de cibler. Regardez la vidéo d'introduction ainsi que la vidéo sur le principe de collaboration que vous allez aborder.
 - **Assurez-vous de comprendre les principales caractéristiques de la collaboration :**
 - établir une culture de coopération;
 - partager l'engagement et la responsabilité;
 - combinez les perspectives, les ressources et les expertises.
- **Révisez la technique de la conversation ciblée** ou toute autre technique de conversation que vous comptez utiliser.

La conversation ciblée fait intervenir un dialogue ainsi qu'une série de questions fondées sur quatre niveaux de réflexion :

Objectives : questions liées aux données et à l'observation sensorielle;

Réflexives : questions liées aux réactions et aux associations personnelles;

Interprétatives : questions à propos de la signification, de l'importance et des conséquences;

Décisionnelles : questions visant une résolution.

Lorsqu'on mène une conversation ciblée, il est important de respecter cet ordre d'interrogation, en allant des questions objectives aux décisionnelles (ORID), tout en choisissant dans chaque domaine le nombre de questions en fonction des besoins.

- **Informez le personnel à l'avance.** Afin d'encourager la participation éclairée, distribuez au personnel le cahier du participant, qui comporte la date de la rencontre, un lien vers la vidéo d'introduction, une définition du terme « collaboration » et de la place pour inscrire des commentaires et prendre des notes.
- **Choisissez un lieu adaptable et bien équipé.** Organisez la pièce pour que chacun ait un siège et un support pour écrire, et puisse interagir facilement avec vous et les autres membres du personnel. Étant donné que votre séance est fondée sur des vidéos, veillez à ce que la pièce comporte la technologie, les branchements et les fournitures nécessaires.

2^e ÉTAPE : Pendant la conversation avec votre groupe...

Remarque :

Il est important de se préparer à l'éventualité que les images d'une vidéo ou la conversation connexe provoquent une réaction émotionnelle intense chez certaines personnes en raison de leur vécu personnel.

Créez un espace où les participants se sentent en sécurité. En raison du contenu de la série de vidéos sur les pratiques collaboratives, les participants font des rapprochements émotionnels qui ont tendance à entraîner des conversations de nature assez personnelle. Vous devez créer une atmosphère où chacun se sent à l'aise pour participer ou écouter. Vous pouvez prendre quelques minutes en début de séance pour présenter les hypothèses de travail suivantes⁷ :

Tout le monde a de bonnes idées.
Nous avons besoin des idées de chacun pour obtenir le résultat le plus éclairé possible.
Il n'y a pas de mauvaises réponses.
Le tout est plus grand que la somme de ses parties.
Tous les participants écouteront les autres et seront écoutés.
Il est toujours possible de changer d'avis.

Utilisez les « Questions de conversation ciblée pour l'animateur » afin de diriger la conversation.

Durant la conversation, n'oubliez pas :

- d'assurer la sécurité émotionnelle des participants;
- de permettre aux participants de débattre entre eux, de façon respectueuse, lorsqu'ils étudient les sujets en question;
- d'être attentif aux réactions émotionnelles, les vôtres et celles des autres, en regard du contenu et des commentaires qui peuvent émerger durant la conversation.

Lorsque vous dirigez la conversation, essayez :

- de rester objectif;
- d'assumer (ou de partager) la responsabilité de la conversation de groupe;
- de bien vous préparer et d'utiliser le temps et l'espace de façon délibérée;
- de vous adapter aux changements de situation;
- de gérer les relations existantes;
- de comprendre les éléments sous-jacents de la dynamique du groupe;
- de susciter la participation et la créativité;
- de féliciter le groupe et de réaffirmer sa sagesse.

3^e ÉTAPE : Après la conversation avec votre groupe...

- **Sur la fiche « Appel à l'action »**, notez les projets d'action proposés par le groupe durant la discussion.
- **Demandez l'avis des participants sur la rencontre**, par ex., par courriel. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré? Qu'est-ce que les participants ont trouvé utile?
- **Veillez à ce que les membres du groupe poursuivent leur(s) objectif(s)**, à savoir ceux notés sur la fiche d'appel à l'action.
- **Organisez une réunion de suivi ou un forum en ligne** afin de discuter de l'atteinte des objectifs du groupe.

⁷Les cinq premières hypothèses de travail de cette liste sont tirées de l'ouvrage *Facilitation Skills for Educators: An Introduction to Group Facilitation*. The Canadian Institute of Cultural Affairs, 1995, 1998, page 6.

Lieu de la rencontre : _____ Date et heure : _____

Avant la rencontre...

Regardez la vidéo d'introduction *L'Approche de l'Alberta en matière de pratiques collaboratives... axée sur les principes de l'encadrement global* à : <http://education.alberta.ca/collaborativepractices>.

Lisez la définition ci-dessous et réfléchissez-y :

Considérer la voix et le choix de la famille : On s'assure de solliciter délibérément les points de vue du jeune ou de l'enfant et de sa famille, de les classer par ordre d'importance et de prendre les mesures adéquates dans le cadre d'une pratique collaborative. La planification est fondée sur les points de vue des membres de la famille, et les personnes participant au processus s'efforcent de fournir des options et des choix qui reflètent les valeurs et les préférences familiales.

Réfléchissez aux caractéristiques principales de la *prise en compte de la voix et le choix de la famille* :

- respecter les perspectives,
- offrir des options,
- refléter les préférences et les valeurs familiales.

Réfléchissez à la question suivante : « Que signifie pour vous la notion de considérer la voix et le choix de la famille? »

Notez vos remarques ou questions :

Questions objectives

- Que s'est-il passé dans la vidéo?
- Qu'ont fait les adultes dans la vidéo?
- Qui étaient les adultes?
- Qu'a fait la jeune fille? Comment décririez-vous les interactions entre la jeune fille et sa mère? Et entre elle et ses camarades?
- Quelles options éducatives ont été mises à la disposition de la jeune fille au début?

Questions réflexives

- Quelles émotions la vidéo a-t-elle suscitées?
- Quelles ont été vos impressions sur la situation présentée dans la vidéo?
- Quels sentiments vous ont inspirés les mesures prises par les adultes dans la vidéo?
- Qu'est-ce qui vous a surpris? Qu'est-ce qui vous a frustré ou qu'est-ce qui vous a mis mal à l'aise?
- À quoi cela vous a-t-il fait penser?
- Avec quelle situation ou quel personnage de la vidéo vous identifiez-vous?
- Qu'avez-vous observé dans la vidéo qui correspond à vos pratiques ou à celles de votre communauté scolaire?

Questions interprétatives

- De quelle manière la vidéo illustre-t-elle la prise en compte de l'opinion et des choix de la famille?
- Qu'aurait pu faire l'école de mieux pour fournir les services appropriés?
- Quels sont les services appropriés qui auraient pu être offerts?
- Quelle aide aurait dû être offerte, ou quel encadrement mis en place, pour soutenir l'enfant ou le jeune et sa famille lors de son départ d'une école, de son arrivée dans une autre ou entre les deux?
- Parmi vos élèves actuels ou passés, en connaissez-vous un pour qui la prise en compte de l'opinion et des choix de la famille a été profitable, ou aurait pu l'être? Quel est l'un des défis auxquels vous avez fait face ou que vous essayez de relever à ce sujet?
- En tant qu'école, de quelle manière peut-on inclure de façon plus délibérée l'opinion et les choix de la famille?
- Votre compréhension de la *prise en compte de l'opinion et des choix de la famille* a-t-elle changé à la suite de notre conversation? Si oui, en quoi?

Questions décisionnelles

- Que peut-on faire pour favoriser la prise en compte de l'opinion et des choix de la famille?
- Sur quelles pratiques actuelles pouvons-nous nous appuyer?
- Que peut-on changer pour s'assurer que l'opinion et les choix de la famille sont pris en compte dans notre communauté scolaire?
- Par quoi devons-nous commencer? Quelles sont nos prochaines étapes?
- Quelles actions individuelles pouvez-vous entreprendre dans la classe en tant qu'enseignant ou membre du personnel? Au sein de l'école?
- Quels indicateurs de réussite utiliserons-nous? Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?

Fiche d'appel à l'action

Considérer la voix et le choix de la famille

ACTION	DÉTAIL	
Jusqu'à présent, lesquelles de nos pratiques se sont révélées efficaces?	Activité(s) :	
Comment pouvons-nous nous améliorer?	Objectif :	
Qu'est-ce que nous pouvons faire pour y parvenir?	Activité(s) :	
Qui devra intervenir et de quelle manière?	Personne :	Responsabilité :
De quoi aura-t-on besoin pour aider les personnes concernées?	Ressources :	
Combien de temps nous donnons-nous pour atteindre notre objectif?	Date prévue :	
Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?	Indicateur(s) :	

But

Que le personnel comprenne l'importance et l'intérêt de la prise en compte des différences culturelles au sein de la communauté scolaire et qu'il formule un appel à l'action intégrant ce principe dans les pratiques collaboratives locales.

Point de départ commun

Pour votre groupe, le point de départ commun consiste en votre expérience commune de réussites et de difficultés liées aux différences culturelles semblables à celles présentées dans la vidéo. La constatation ensemble de cette expérience commune offre au personnel une occasion de se parler ouvertement du principe de la prise en compte de ces différences culturelles et des pratiques locales en faveur des enfants, des jeunes et de leur famille.

1^{re} ÉTAPE : Avant la rencontre avec votre groupe...

- **Informez-vous sur le principe de l'encadrement global** que votre établissement ou votre autorité scolaire a choisi de cibler. Regardez la vidéo d'introduction ainsi que la vidéo sur le principe de collaboration que vous allez aborder.
 - **Assurez-vous de comprendre les principales caractéristiques de la collaboration :**
 - établir une culture de coopération;
 - partager l'engagement et la responsabilité;
 - combiner les perspectives, les ressources et les expertises.
- **Réviser la technique de la conversation ciblée** ou toute autre technique de conversation que vous comptez utiliser.

La conversation ciblée fait intervenir un dialogue ainsi qu'une série de questions fondées sur quatre niveaux de réflexion :

Objectives : questions liées aux données et à l'observation sensorielle;

Réflexives : questions liées aux réactions et aux associations personnelles;

Interprétatives : questions à propos de la signification, de l'importance et des conséquences;

Décisionnelles : questions visant une résolution.

Lorsqu'on mène une conversation ciblée, il est important de respecter cet ordre d'interrogation, en allant des questions objectives aux décisionnelles (ORID), tout en choisissant dans chaque domaine le nombre de questions en fonction des besoins.

- **Informez le personnel à l'avance.** Afin d'encourager la participation éclairée, distribuez au personnel le cahier du participant, qui comporte la date de la rencontre, un lien vers la vidéo d'introduction, une définition du terme « collaboration » et de la place pour inscrire des commentaires et prendre des notes.
- **Choisissez un lieu adaptable et bien équipé.** Organisez la pièce pour que chacun ait un siège et un support pour écrire, et puisse interagir facilement avec vous et les autres membres du personnel. Étant donné que votre séance est fondée sur des vidéos, veillez à ce que la pièce comporte la technologie, les branchements et les fournitures nécessaires.

2^e ÉTAPE : Pendant la conversation avec votre groupe...

Remarque :

Il est important de se préparer à l'éventualité que les images d'une vidéo ou la conversation connexe provoquent une réaction émotionnelle intense chez certaines personnes en raison de leur vécu personnel.

Créez un espace où les participants se sentent en sécurité. En raison du contenu de la série de vidéos sur les pratiques collaboratives, les participants font des rapprochements émotionnels qui ont tendance à entraîner des conversations de nature assez personnelle. Vous devez créer une atmosphère où chacun se sent à l'aise pour participer ou écouter. Vous pouvez prendre quelques minutes en début de séance pour présenter les hypothèses de travail suivantes⁸ :

Tout le monde a de bonnes idées.
Nous avons besoin des idées de chacun pour obtenir le résultat le plus éclairé possible.
Il n'y a pas de mauvaises réponses.
Le tout est plus grand que la somme de ses parties.
Tous les participants écouteront les autres et seront écoutés.
Il est toujours possible de changer d'avis.

Utilisez les « Questions de conversation ciblée pour l'animateur » afin de diriger la conversation.

Durant la conversation, n'oubliez pas :

- d'assurer la sécurité émotionnelle des participants;
- de permettre aux participants de débattre entre eux, de façon respectueuse, lorsqu'ils étudient les sujets en question;
- d'être attentif aux réactions émotionnelles, les vôtres et celles des autres, en regard du contenu et des commentaires qui peuvent émerger durant la conversation.

Lorsque vous dirigez la conversation, essayez :

- de rester objectif;
- d'assumer (ou de partager) la responsabilité de la conversation de groupe;
- de bien vous préparer et d'utiliser le temps et l'espace de façon délibérée;
- de vous adapter aux changements de situation;
- de gérer les relations existantes;
- de comprendre les éléments sous-jacents de la dynamique du groupe;
- de susciter la participation et la créativité;
- de féliciter le groupe et de réaffirmer sa sagesse.

3^e ÉTAPE : Après la conversation avec votre groupe...

- **Sur la fiche « Appel à l'action »**, notez les projets d'action proposés par le groupe durant la discussion.
- **Demandez l'avis des participants sur la rencontre**, par ex., par courriel. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré? Qu'est-ce que les participants ont trouvé utile?
- **Veillez à ce que les membres du groupe poursuivent leur(s) objectif(s)**, à savoir ceux notés sur la fiche d'appel à l'action.
- **Organisez une réunion de suivi ou un forum en ligne** afin de discuter de l'atteinte des objectifs du groupe.

⁸Les cinq premières hypothèses de travail de cette liste sont tirées de l'ouvrage *Facilitation Skills for Educators: An Introduction to Group Facilitation*. The Canadian Institute of Cultural Affairs, 1995, 1998, page 6.

Lieu de la rencontre : _____ Date et heure : _____

Avant la rencontre...

Regardez la vidéo d'introduction *L'Approche de l'Alberta en matière de pratiques collaboratives... axée sur les principes de l'encadrement global* à : <http://education.alberta.ca/collaborativepractices>.

Lisez la définition ci-dessous et réfléchissez-y :

Tenir compte des différences culturelles : On s'assure de solliciter délibérément les points de vue de l'enfant ou du jeune et de sa famille, de les classer par ordre d'importance et de prendre les mesures adéquates dans le contexte d'une pratique collaborative. La planification est fondée sur les points de vue des membres de la famille, et les personnes participant au processus s'efforcent de fournir des options et des choix qui reflètent les valeurs et les préférences familiales.

Réfléchissez aux caractéristiques principales de la *prise en compte des différences culturelles*, à savoir s'appuyer et respecter :

- les valeurs et les croyances,
- la culture et la communauté,
- l'identité de l'élève et de sa famille.

Réfléchissez à la question suivante : « Que signifie pour vous la notion de tenir compte des différences culturelles? »

Notez vos remarques ou questions :

Questions objectives

- Que s'est-il passé dans la vidéo?
- Qu'ont fait les adultes dans la vidéo?
- Qui étaient les adultes?
- Qu'a fait la petite fille?
- Comment décririez-vous les interactions entre la petite fille et sa mère? Et avec les autres adultes?

Questions réflexives

- Quelles ont été vos impressions sur la situation présentée dans la vidéo?
- Quels sentiments vous ont inspirés les mesures prises par les adultes dans la vidéo? Quelle frustration avez-vous remarquée relative à la prise en compte des différences culturelles?
- Qu'est-ce que vous avez ressenti par rapport à la façon dont l'enseignante a communiqué avec le parent?
- À quoi cela vous a-t-il fait penser? Avec quelle situation ou quel personnage de la vidéo vous identifiez-vous?
- Qu'avez-vous observé dans la vidéo qui correspond aux pratiques de notre communauté scolaire?

Questions interprétatives

- Quelles sont les actions qui illustrent la prise en compte des différences culturelles? Qu'aurait-on pu faire différemment?
- Pourquoi pourrait-il y avoir un délai entre l'identification du problème et l'obtention d'un interprète?
- Imaginez qu'il n'y ait pas eu d'interprète. Qu'est-ce qui aurait pu être différent pour ces personnes?
- Parmi vos élèves actuels ou passés, en connaissez-vous un pour qui la prise en compte des différences culturelles a été profitable, ou aurait pu l'être? Quelles sont les difficultés à cet égard auxquelles vous avez déjà fait face ou que vous essayez de surmonter en ce moment?
- Comment peut-on gérer la complexité des difficultés culturelles auxquelles les enfants, les jeunes et leur famille peuvent faire face?
- Quelles sont les ressources communautaires que nous pouvons utiliser? Qui d'autre faut-il faire intervenir?
- Votre compréhension de *la prise en compte des différences culturelles*, a-t-elle changé à la suite de notre conversation? Si oui, en quoi?

Questions décisionnelles

- Que peut-on faire pour favoriser la prise en compte des différences culturelles?
- Que pourrions-nous modifier dans notre façon de faire actuelle?
- Quelle aide (communautaire ou scolaire) aurait-on pu avoir mise en place afin d'éviter ce problème?
- Quel type d'élèves pourrait rentrer dans cette catégorie?
- Quelle est la première chose à faire? Quelles sont nos prochaines étapes?
- Quelles actions individuelles pouvez-vous entreprendre dans la classe en tant qu'enseignant ou membre du personnel? Au sein de l'école?
- Quels indicateurs de réussite utiliserons-nous? Comment saurons-nous si nous tenons compte des différences culturelles?

Fiche d'appel à l'action

Tenir compte des
différences culturelles

ACTION	DÉTAIL	
Jusqu'à présent, lesquelles de nos pratiques se sont révélées efficaces?	Activité(s) :	
Comment pouvons-nous nous améliorer?	Objectif :	
Qu'est-ce que nous pouvons faire pour y parvenir?	Activité(s) :	
Qui devra intervenir et de quelle manière?	Personne :	Responsabilité :
De quoi aura-t-on besoin pour aider les personnes concernées?	Ressources :	
Combien de temps nous donnons-nous pour atteindre notre objectif?	Date prévue :	
Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?	Indicateur(s) :	

But

Que le personnel comprenne l'importance et l'intérêt de reconnaître les soutiens naturels au sein de la communauté scolaire et qu'il formule un appel à l'action intégrant ce principe dans les pratiques collaboratives locales.

Point de départ commun

Pour votre groupe, le point de départ commun consiste en votre expérience commune de réussites et de difficultés liées aux soutiens naturels semblables à celles présentées dans la vidéo. La constatation ensemble de cette expérience commune offre au personnel une occasion de se parler ouvertement du principe de la reconnaissance des soutiens naturels et des pratiques locales en faveur des enfants, des jeunes et de leur famille.

1^{re} ÉTAPE : Avant la rencontre avec votre groupe...

- **Informez-vous sur le principe de l'encadrement global** que votre établissement ou votre autorité scolaire a choisi de cibler. Regardez la vidéo d'introduction ainsi que la vidéo sur le principe de collaboration que vous allez aborder.
 - **Assurez-vous de comprendre les principales caractéristiques de la collaboration :**
 - établir une culture de coopération;
 - partager l'engagement et la responsabilité;
 - combiner les perspectives, les ressources et les expertises.
- **Révisez la technique de la conversation ciblée** ou toute autre technique de conversation que vous comptez utiliser.

La conversation ciblée fait intervenir un dialogue ainsi qu'une série de questions fondées sur quatre niveaux de réflexion :

Objectives : questions liées aux données et à l'observation sensorielle;

Réflexives : questions liées aux réactions et aux associations personnelles;

Interprétatives : questions à propos de la signification, de l'importance et des conséquences;

Décisionnelles : questions visant une résolution.

Lorsqu'on mène une conversation ciblée, il est important de respecter cet ordre d'interrogation, en allant des questions objectives aux décisionnelles (ORID), tout en choisissant dans chaque domaine le nombre de questions adapté selon les besoins.

- **Informez le personnel à l'avance.** Afin d'encourager la participation éclairée, distribuez au personnel le cahier du participant, qui comporte la date de la rencontre, un lien vers la vidéo d'introduction, une définition du terme « collaboration » et de la place pour inscrire des commentaires et prendre des notes.
- **Choisissez un lieu adaptable et bien équipé.** Organisez la pièce pour que chacun ait un siège et un support pour écrire, et puisse interagir facilement avec vous et les autres membres du personnel. Étant donné que votre séance est fondée sur des vidéos, veillez à ce que la pièce comporte la technologie, les branchements et les fournitures nécessaires.

2^e ÉTAPE : Pendant la conversation avec votre groupe...

Remarque :

Il est important de se préparer à l'éventualité que les images d'une vidéo ou la conversation connexe provoquent une réaction émotionnelle intense chez certaines personnes en raison de leur vécu personnel.

Créez un espace où les participants se sentent en sécurité. En raison du contenu de la série de vidéos sur les pratiques collaboratives, les participants font des rapprochements émotionnels qui ont tendance à entraîner des conversations de nature assez personnelle. Vous devez créer une atmosphère où chacun se sent à l'aise pour participer ou écouter. Vous pouvez prendre quelques minutes en début de séance pour présenter les hypothèses de travail suivantes⁹ :

Tout le monde a de bonnes idées.
Nous avons besoin des idées de chacun pour obtenir le résultat le plus éclairé possible.
Il n'y a pas de mauvaises réponses.
Le tout est plus grand que la somme de ses parties.
Tous les participants écouteront les autres et seront écoutés.
Il est toujours possible de changer d'avis.

Utilisez les « Questions de conversation ciblée pour l'animateur » afin de diriger la conversation.

Durant la conversation, n'oubliez pas :

- d'assurer la sécurité émotionnelle des participants;
- de permettre aux participants de débattre entre eux, de façon respectueuse, lorsqu'ils étudient les sujets en question;
- d'être attentif aux réactions émotionnelles, les vôtres et celles des autres, en regard du contenu et des commentaires qui peuvent émerger durant la conversation.

Lorsque vous dirigez la conversation, essayez :

- de rester objectif;
- d'assumer (ou de partager) la responsabilité de la conversation de groupe;
- de bien vous préparer et d'utiliser le temps et l'espace de façon délibérée;
- de vous adapter aux changements de situation;
- de gérer les relations existantes;
- de comprendre les éléments sous-jacents de la dynamique du groupe;
- de susciter la participation et la créativité;
- de féliciter le groupe et de réaffirmer sa sagesse.

3^e ÉTAPE : Après la conversation avec votre groupe...

- **Sur la fiche « Appel à l'action »**, notez les projets d'action proposés par le groupe durant la discussion.
- **Demandez l'avis des participants sur la rencontre**, par ex., par courriel. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré? Qu'est-ce que les participants ont trouvé utile?
- **Veillez à ce que les membres du groupe poursuivent leur(s) objectif(s)**, à savoir ceux notés sur la fiche d'appel à l'action.
- **Organisez une réunion de suivi ou un forum en ligne** afin de discuter de l'atteinte des objectifs du groupe.

⁹Les cinq premières hypothèses de travail de cette liste sont tirées de l'ouvrage *Facilitation Skills for Educators: An Introduction to Group Facilitation*. The Canadian Institute of Cultural Affairs, 1995, 1998, page 6.

Lieu de la rencontre : _____ Date et heure : _____

Avant la rencontre...

Regardez la vidéo d'introduction *L'Approche de l'Alberta en matière de pratiques collaboratives... axée sur les principes de l'encadrement global* à : <http://education.alberta.ca/collaborativepractices>.

Lisez la définition ci-dessous et réfléchissez-y :

Reconnaitre les soutiens naturels : Il s'agit des personnes faisant partie du réseau de contacts personnels et communautaires des membres de la famille. On sollicite délibérément ces personnes et on les encourage à participer activement au soutien de l'enfant ou du jeune et de sa famille.

Réfléchissez aux caractéristiques principales de la *reconnaissance des soutiens naturels* :

- recenser les soutiens naturels de l'enfant;
- miser sur les rapports naturels;
- s'appuyer sur les forces des réseaux de l'école et de la communauté.

Réfléchissez à la question suivante : « Que signifie pour vous la notion de reconnaître les soutiens naturels? »

Notez vos remarques ou questions :

Questions objectives

- Que s'est-il passé dans la vidéo?
- Qu'ont fait les adultes dans la vidéo? La mère? L'enseignante? L'agent de police? Le directeur de la cafétéria?
- Qui étaient les adultes?
- Comment décririez-vous les interactions entre le jeune homme et ses camarades?

Questions réflexives

- Quelles émotions la vidéo a-t-elle suscitées?
- Quelles ont été vos impressions sur la situation présentée dans la vidéo?
- À quoi cela vous a-t-il fait penser?
- Avec quelle situation ou quel personnage de la vidéo vous identifiez-vous?
- Qu'avez-vous observé dans la vidéo qui correspond à vos pratiques ou à celles de votre communauté scolaire?

Questions interprétatives

- En quoi l'histoire présentée dans la vidéo illustre-t-elle l'implication des soutiens naturels? Qui étaient les soutiens naturels du jeune homme?
- Comment est-ce que la présence des soutiens naturels s'est traduite dans la résolution de la situation pour le jeune homme?
- Parmi vos élèves actuels ou passés, en connaissez-vous un pour qui cette reconnaissance des soutiens naturels a été profitable, ou aurait pu l'être? Qui était le soutien naturel qui est intervenu? Comment l'avez-vous impliqué dans le processus?
- En tant que communauté scolaire, comment est-ce qu'on identifie et engage les soutiens naturels de nos enfants ou de nos jeunes, ou comment peut-on le faire?
- Imaginez que l'on n'ait pas fait intervenir les soutiens naturels. Qu'aurait-il pu se produire?
- Votre compréhension de la *reconnaissance des soutiens naturels* a-t-elle changé à la suite de notre conversation? Si oui, en quoi?

Questions décisionnelles

- Que peut-on faire pour favoriser les soutiens naturels?
- Qui sont-ils? De qui peut-il s'agir?
- Comment ferons-nous pour les impliquer dans le processus?
- Comment peut-on renforcer les capacités au sein du réseau de soutiens naturels?
- Quelles sont nos prochaines étapes?
- Quelles actions individuelles pouvez-vous entreprendre dans la classe en tant qu'enseignant ou membre du personnel? Au sein de l'école?
- Quels indicateurs de réussite utiliserons-nous? Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?

Fiche d'appel à l'action

Reconnaitre
les soutiens naturels

ACTION	DÉTAIL	
Jusqu'à présent, lesquelles de nos pratiques se sont révélées efficaces?	Activité(s) :	
Comment pouvons-nous nous améliorer?	Objectif :	
Qu'est-ce que nous pouvons faire pour y parvenir?	Activité(s) :	
Qui devra intervenir et de quelle manière?	Personne :	Responsabilité :
De quoi aura-t-on besoin pour aider les personnes concernées?	Ressources :	
Combien de temps nous donnons-nous pour atteindre notre objectif?	Date prévue :	
Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?	Indicateur(s) :	

But

Que le personnel comprenne l'importance et l'intérêt de l'individualisation au sein de la communauté scolaire et qu'il formule un appel à l'action intégrant ce principe dans les pratiques collaboratives locales.

Point de départ commun

Pour votre groupe, le point de départ commun consiste en votre expérience commune de réussites et de difficultés liées à l'individualisation semblables à celles présentées dans la vidéo. La constatation ensemble de cette expérience commune offre au personnel une occasion de se parler ouvertement du principe de l'individualisation et des pratiques locales en faveur des enfants, des jeunes et de leur famille.

1^{re} ÉTAPE : Avant la rencontre avec votre groupe...

- **Informez-vous sur le principe de l'encadrement global** que votre établissement ou votre autorité scolaire a choisi de cibler. Regardez la vidéo d'introduction ainsi que la vidéo sur le principe de collaboration que vous allez aborder.
 - **Assurez-vous de comprendre les principales caractéristiques de la collaboration :**
 - établir une culture de coopération;
 - partager l'engagement et la responsabilité;
 - combiner les perspectives, les ressources et les expertises.
- **Révisez la technique de la conversation ciblée** ou toute autre technique de conversation que vous comptez utiliser.

La conversation ciblée fait intervenir un dialogue ainsi qu'une série de questions fondées sur quatre niveaux de réflexion :

Objectives : questions liées aux données et à l'observation sensorielle;

Réflexives : questions liées aux réactions et aux associations personnelles;

Interprétatives : questions à propos de la signification, de l'importance et des conséquences;

Décisionnelles : questions visant une résolution.

Lorsqu'on mène une conversation ciblée, il est important de respecter cet ordre d'interrogation, en allant des questions objectives aux décisionnelles (ORID), tout en choisissant dans chaque domaine le nombre de questions en fonction des besoins.

- **Informez le personnel à l'avance.** Afin d'encourager la participation éclairée, distribuez au personnel le cahier du participant, qui comporte la date de la rencontre, un lien vers la vidéo d'introduction, une définition du terme « collaboration » et de la place pour inscrire des commentaires et prendre des notes.
- **Choisissez un lieu adaptable et bien équipé.** Organisez la pièce pour que chacun ait un siège et un support pour écrire, et puisse interagir facilement avec vous et les autres membres du personnel. Étant donné que votre séance est fondée sur des vidéos, veillez à ce que la pièce comporte la technologie, les branchements et les fournitures nécessaires.

2^e ÉTAPE : Pendant la conversation avec votre groupe...

Remarque :

Il est important de se préparer à l'éventualité que les images d'une vidéo ou la conversation connexe provoquent une réaction émotionnelle intense chez certaines personnes en raison de leur vécu personnel.

Créez un espace où les participants se sentent en sécurité. En raison du contenu de la série de vidéos sur les pratiques collaboratives, les participants font des rapprochements émotionnels qui ont tendance à entraîner des conversations de nature assez personnelle. Vous devez créer une atmosphère où chacun se sent à l'aise pour participer ou écouter. Vous pouvez prendre quelques minutes en début de séance pour présenter les hypothèses de travail suivantes¹⁰ :

Tout le monde a de bonnes idées.
Nous avons besoin des idées de chacun pour obtenir le résultat le plus éclairé possible.
Il n'y a pas de mauvaises réponses.
Le tout est plus grand que la somme de ses parties.
Tous les participants écouteront les autres et seront écoutés.
Il est toujours possible de changer d'avis.

Utilisez les « Questions de conversation ciblée pour l'animateur » afin de diriger la conversation.

Durant la conversation, n'oubliez pas :

- d'assurer la sécurité émotionnelle des participants;
- de permettre aux participants de débattre entre eux, de façon respectueuse, lorsqu'ils étudient les sujets en question;
- d'être attentif aux réactions émotionnelles, les vôtres et celles des autres, en regard du contenu et des commentaires qui peuvent émerger durant la conversation.

Lorsque vous dirigez la conversation, essayez :

- de rester objectif;
- d'assumer (ou de partager) la responsabilité de la conversation de groupe;
- de bien vous préparer et d'utiliser le temps et l'espace de façon délibérée;
- de vous adapter aux changements de situation;
- de gérer les relations existantes;
- de comprendre les éléments sous-jacents de la dynamique du groupe;
- de susciter la participation et la créativité;
- de féliciter le groupe et de réaffirmer sa sagesse.

3^e ÉTAPE : Après la conversation avec votre groupe...

- **Sur la fiche « Appel à l'action »**, notez les projets d'action proposés par le groupe durant la discussion.
- **Demandez l'avis des participants sur la rencontre**, par ex., par courriel. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré? Qu'est-ce que les participants ont trouvé utile?
- **Veillez à ce que les membres du groupe poursuivent leur(s) objectif(s)**, à savoir ceux notés sur la fiche d'appel à l'action.
- **Organisez une réunion de suivi ou un forum en ligne** afin de discuter de l'atteinte des objectifs du groupe.

¹⁰Les cinq premières hypothèses de travail de cette liste sont tirées de l'ouvrage *Facilitation Skills for Educators: An Introduction to Group Facilitation*. The Canadian Institute of Cultural Affairs, 1995, 1998, page 6.

Lieu de la rencontre : _____ Date et heure : _____

Avant la rencontre...

Regardez la vidéo d'introduction *L'Approche de l'Alberta en matière de pratiques collaboratives... axée sur les principes de l'encadrement global* à : <http://education.alberta.ca/collaborativepractices>.

Lisez la définition ci-dessous et réfléchissez-y :

Individualiser : On met au point un ensemble de stratégies personnalisées, et on met en place l'aide et les services nécessaires, pour soutenir les objectifs fixés par l'équipe, y compris l'enfant ou le jeune et sa famille.

Réfléchissez aux caractéristiques principales de l'*individualisation* :

- est centrée sur l'élève et la famille;
- comporte des objectifs démontrables;
- offre de l'aide et des stratégies personnalisées.

Réfléchissez à la question suivante : « Que signifie pour vous la notion de l'individualisation? »

Notez vos remarques ou questions :

Questions objectives

- Que s'est-il passé dans la vidéo?
- Qu'ont fait les adultes dans la vidéo?
- Qui étaient les adultes?
- Comment décririez-vous les interactions entre le garçon et ses camarades en classe? Au gymnase?
- Quelle est la réaction du garçon vis-à-vis de ces personnes?

Questions réflexives

- Quelles ont été vos impressions sur la situation présentée dans la vidéo? Quelles émotions a-t-elle suscitées?
- Quelles sont les images qui vous ont marqué le plus?
- À quoi cela vous a-t-il fait penser?
- Avec quelle situation ou quel personnage de la vidéo vous identifiez-vous?
- Qu'avez-vous observé dans la vidéo qui correspond à vos pratiques ou à celles de votre communauté scolaire?

Questions interprétatives

- De quelle manière la vidéo illustre-t-elle une aide individualisée?
- Selon vous, qui étaient les adultes travaillant avec le garçon? Qui d'autre cela pourrait-il être? De qui pourrait-il s'agir dans votre communauté scolaire?
- Comment est-ce que l'aide individualisée s'est traduite dans la résolution de la situation pour le garçon?
- Imaginez qu'il n'ait pas reçu cette aide individualisée. Qu'est-ce qui aurait pu se produire?
- Parmi vos élèves actuels ou passés, en connaissez-vous un pour qui une aide individualisée a été profitable, ou aurait pu l'être? Quelle est ou était l'aide offerte? Comment avez-vous accédé à cette aide individualisée, ou comment pourriez-vous y accéder?
- En tant que communauté scolaire, comment est-ce qu'on offre une aide individualisée aux enfants ou aux jeunes, ou comment peut-on la leur offrir?
- Quels sont les défis ou les obstacles actuels? Comment peut-on les relever ou les surmonter?
- Votre compréhension de l'*individualisation* a-t-elle changé suite à notre conversation? Si oui, en quoi?

Questions décisionnelles

- En tant que communauté, que peut-on faire pour favoriser une démarche individualisée pour les enfants ou les jeunes et leur famille?
- Dans quels domaines sommes-nous performants de ce point de vue à l'heure actuelle?
- Que pourrions-nous changer dans notre façon de faire?
- Quelles sont les prochaines étapes afin de soutenir les enfants et leur famille?
- Quelles actions individuelles pouvez-vous entreprendre dans la classe en tant qu'enseignant ou membre du personnel? Au sein de l'école?
- Quels indicateurs de réussite utiliserons-nous? Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?

Fiche d'appel à l'action

Individualiser

ACTION	DÉTAIL	
Jusqu'à présent, lesquelles de nos pratiques se sont révélées efficaces?	Activité(s) :	
Comment pouvons-nous nous améliorer?	Objectif :	
Qu'est-ce que nous pouvons faire pour y parvenir?	Activité(s) :	
Qui devra intervenir et de quelle manière?	Personne :	Responsabilité :
De quoi aura-t-on besoin pour aider les personnes concernées?	Ressources :	
Combien de temps nous donnons-nous pour atteindre notre objectif?	Date prévue :	
Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?	Indicateur(s) :	

But

Que le personnel comprenne l'importance et l'intérêt de la mise à profit des points forts au sein de la communauté scolaire et qu'il formule un appel à l'action intégrant ce principe dans les pratiques collaboratives locales.

Point de départ commun

Pour votre groupe, le point de départ consiste en votre expérience commune de réussites et de difficultés liées à la mise à profit des points forts semblables à celles présentées dans la vidéo. La constatation ensemble de cette expérience commune offre au personnel une occasion de se parler ouvertement du principe de la mise à profit des points forts et des pratiques locales en faveur des enfants, des jeunes et de leur famille.

1^{re} ÉTAPE : Avant la rencontre avec votre groupe...

- **Informez-vous sur le principe de l'encadrement global** que votre établissement ou votre autorité scolaire a choisi de cibler. Regardez la vidéo d'introduction ainsi que la vidéo sur le principe de collaboration que vous allez aborder.
 - **Assurez-vous de comprendre les principales caractéristiques de la collaboration :**
 - établir une culture de coopération;
 - partager l'engagement et la responsabilité;
 - combiner les perspectives, les ressources et les expertises.
- **Révisez la technique de la conversation ciblée** ou toute autre technique de conversation que vous comptez utiliser.

La conversation ciblée fait intervenir un dialogue ainsi qu'une série de questions fondées sur quatre niveaux de réflexion :

Objectives : questions liées aux données et à l'observation sensorielle;

Réflexives : questions liées aux réactions et aux associations personnelles;

Interprétatives : questions à propos de la signification, de l'importance et des conséquences;

Décisionnelles : questions visant une résolution.

Lorsqu'on mène une conversation ciblée, il est important de respecter cet ordre d'interrogation, en allant des questions objectives aux décisionnelles (ORID), tout en choisissant dans chaque domaine le nombre de questions en fonction des besoins.

- **Informez le personnel à l'avance.** Afin d'encourager la participation éclairée, distribuez au personnel le cahier du participant, qui comporte la date de la rencontre, un lien vers la vidéo d'introduction, une définition du terme « collaboration » et de la place pour inscrire des commentaires et prendre des notes.
- **Choisissez un lieu adaptable et bien équipé.** Organisez la pièce pour que chacun ait un siège et un support pour écrire, et puisse interagir facilement avec vous et les autres membres du personnel. Étant donné que votre séance est fondée sur des vidéos, veillez à ce que la pièce comporte la technologie, les branchements et les fournitures nécessaires.

2^e ÉTAPE : Pendant la conversation avec votre groupe...

Remarque :

Il est important de se préparer à l'éventualité que les images d'une vidéo ou la conversation connexe provoquent une réaction émotionnelle intense chez certaines personnes en raison de leur vécu personnel.

Créez un espace où les participants se sentent en sécurité. En raison du contenu de la série de vidéos sur les pratiques collaboratives, les participants font des rapprochements émotionnels qui ont tendance à entraîner des conversations de nature assez personnelle. Vous devez créer une atmosphère où chacun se sent à l'aise pour participer ou écouter. Vous pouvez prendre quelques minutes en début de séance pour présenter les hypothèses de travail suivantes¹¹ :

Tout le monde a de bonnes idées.
Nous avons besoin des idées de chacun pour obtenir le résultat le plus éclairé possible.
Il n'y a pas de mauvaises réponses.
Le tout est plus grand que la somme de ses parties.
Tous les participants écouteront les autres et seront écoutés.
Il est toujours possible de changer d'avis.

Utilisez les « Questions de conversation ciblée pour l'animateur » afin de diriger la conversation.

Durant la conversation, n'oubliez pas :

- d'assurer la sécurité émotionnelle des participants;
- de permettre aux participants de débattre entre eux, de façon respectueuse, lorsqu'ils étudient les sujets en question;
- d'être attentif aux réactions émotionnelles, les vôtres et celles des autres, en regard du contenu et des commentaires qui peuvent émerger durant la conversation.

Lorsque vous dirigez la conversation, essayez :

- de rester objectif;
- d'assumer (ou de partager) la responsabilité de la conversation de groupe;
- de bien vous préparer et d'utiliser le temps et l'espace de façon délibérée;
- de vous adapter aux changements de situation;
- de gérer les relations existantes;
- de comprendre les éléments sous-jacents de la dynamique du groupe;
- de susciter la participation et la créativité;
- de féliciter le groupe et de réaffirmer sa sagesse.

3^e ÉTAPE : Après la conversation avec votre groupe...

- **Sur la fiche « Appel à l'action »**, notez les projets d'action proposés par le groupe durant la discussion.
- **Demandez l'avis des participants sur la rencontre**, par ex., par courriel. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré? Qu'est-ce que les participants ont trouvé utile?
- **Veillez à ce que les membres du groupe poursuivent leur(s) objectif(s)**, à savoir ceux notés sur la fiche d'appel à l'action.
- **Organisez une réunion de suivi ou un forum en ligne** afin de discuter de l'atteinte des objectifs du groupe.

¹¹Les cinq premières hypothèses de travail sur cette liste sont tirées de l'ouvrage *Facilitation Skills for Educators: An Introduction to Group Facilitation*. The Canadian Institute of Cultural Affairs, 1995, 1998, page 6.

Lieu de la rencontre : _____ Date et heure : _____

Avant la rencontre...

Regardez la vidéo d'introduction *L'Approche de l'Alberta en matière de pratiques collaboratives... axée sur les principes de l'encadrement global* à : <http://education.alberta.ca/collaborativepractices>.

Lisez la définition ci-dessous et réfléchissez-y :

Basé sur les forces : Les pratiques s'appuient sur les capacités, les connaissances, les compétences et les atouts de l'enfant ou du jeune pour l'aider à acquérir la résilience nécessaire pour surmonter les obstacles.

Réfléchissez aux caractéristiques principales suivantes de la *mise à profit des points forts* :

- identifier les atouts;
- miser sur les capacités;
- augmenter les forces.

Réfléchissez à la question suivante : « Que signifie pour vous la notion basé sur les forces? »

Notez vos remarques ou questions :

Questions objectives

- Que s'est-il passé dans la vidéo?
- Qu'ont fait les adultes dans la vidéo? La mère? L'enseignante? Le secrétaire de l'école?
- Comment décririez-vous les interactions entre la jeune fille et ses camarades?

Questions réflexives

- Quelles émotions la vidéo a-t-elle suscitées?
- Quelles ont été vos impressions sur la situation présentée dans la vidéo?
- Quelles sont les images qui vous ont marqué le plus?
- À quoi cela vous a-t-il fait penser?
- Avec quelle situation ou quel personnage de la vidéo vous identifiez-vous?
- Qu'avez-vous observé dans la vidéo qui correspond à vos pratiques ou à celles de votre communauté scolaire?

Questions interprétatives

- En quoi la vidéo illustre-t-elle une démarche de mise à profit des points forts de l'élève?
- Comment est-ce que cette démarche s'est traduite dans la résolution de la situation pour la jeune fille? Et pour sa mère?
- Parmi vos élèves actuels ou passés, en connaissez-vous un pour qui cette démarche de mise à profit des points forts a été profitable, ou aurait pu l'être? Quels sont ou étaient les points forts de l'enfant ou du jeune? Comment avez-vous mis à profit ces points forts, ou pourriez-vous le faire?
- En tant que communauté scolaire, comment peut-on déterminer les points forts des enfants ou des jeunes et les mettre à profit? Quelles sont les difficultés qui sont liées à une telle démarche?
- Imaginez que l'enseignante n'ait pas mis à profit les points forts de la jeune fille. Qu'est-ce qui aurait été différent pour elle?
- Qu'est-ce que cela implique pour notre façon d'envisager notre travail et de l'accomplir, comment la change-t-il?
- Votre compréhension de la démarche *basée sur les points forts* a-t-elle changé à la suite de notre conversation? Si oui, en quoi?

Questions décisionnelles

- Que peut-on faire pour favoriser une démarche basée sur les points forts des élèves?
- Comment procédons-nous à l'heure actuelle?
- Que pourrions-nous changer dans notre façon de faire?
- Quelle est la première étape à entreprendre pour instaurer un esprit de mise à profit des points forts des élèves dans notre communauté scolaire?
- Quelles seraient nos prochaines étapes?
- Quelles actions individuelles pouvez-vous entreprendre dans la classe en tant qu'enseignant ou membre du personnel? Au sein de l'école?
- Quels indicateurs de réussite utiliserons-nous? Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?

Fiche d'appel à l'action

Basé sur les forces

ACTION	DÉTAIL	
Jusqu'à présent, lesquelles de nos pratiques se sont révélées efficaces?	Activité(s) :	
Comment pouvons-nous nous améliorer?	Objectif :	
Qu'est-ce que nous pouvons faire pour y parvenir?	Activité(s) :	
Qui devra intervenir et de quelle manière?	Personne :	Responsabilité :
De quoi aura-t-on besoin pour aider les personnes concernées?	Ressources :	
Combien de temps nous donnons-nous pour atteindre notre objectif?	Date prévue :	
Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?	Indicateur(s) :	

But

Que le personnel comprenne l'importance et l'intérêt de la démarche basée sur les données au sein de la communauté scolaire et qu'il formule un appel à l'action intégrant le principe relatif à cette démarche dans les pratiques collaboratives locales.

Point de départ commun

Pour votre groupe, le point de départ commun consiste en votre expérience commune de réussites et de difficultés liées à une démarche basée sur les données, une expérience semblable à celle présentée dans la vidéo. La constatation ensemble de cette même expérience commune offre au personnel une occasion de se parler ouvertement du principe de la démarche basée sur les données et des pratiques locales en faveur des enfants, des jeunes et de leur famille.

1^{re} ÉTAPE : Avant la rencontre avec votre groupe...

- **Informez-vous sur le principe de l'encadrement global** que votre établissement ou votre autorité scolaire a choisi de cibler. Regardez la vidéo d'introduction ainsi que la vidéo sur le principe de collaboration que vous allez aborder.
 - **Assurez-vous de comprendre les principales caractéristiques de la collaboration :**
 - établir une culture de coopération;
 - partager l'engagement et la responsabilité;
 - une volonté de travailler en partenariat.
- **Révisez la technique de la conversation ciblée** ou toute autre technique de conversation que vous comptez utiliser.

La conversation ciblée fait intervenir un dialogue ainsi qu'une série de questions fondées sur quatre niveaux de réflexion :

Objectives : questions liées aux données et à l'observation sensorielle;

Réflexives : questions liées aux réactions et aux associations personnelles;

Interprétatives : questions à propos de la signification, de l'importance et des conséquences;

Décisionnelles : questions visant une résolution.

Lorsqu'on mène une conversation ciblée, il est important de respecter cet ordre d'interrogation, en allant des questions objectives aux décisionnelles (ORID), tout en choisissant dans chaque domaine le nombre de questions en fonction des besoins.

- **Informez le personnel à l'avance.** Afin d'encourager la participation éclairée, distribuez au personnel le cahier du participant, qui comporte la date de la rencontre, un lien vers la vidéo d'introduction, une définition du terme « collaboration » et de la place pour inscrire des commentaires et prendre des notes.
- **Choisissez un lieu adaptable et bien équipé.** Organisez la pièce pour que chacun ait un siège et un support pour écrire, et puisse interagir facilement avec vous et les autres membres du personnel. Étant donné que votre séance est fondée sur des vidéos, veillez à ce que la pièce comporte la technologie, les branchements et les fournitures nécessaires.

2^e ÉTAPE : Pendant la conversation avec votre groupe...

Remarque :

Il est important de se préparer à l'éventualité que les images d'une vidéo ou la conversation connexe provoquent une réaction émotionnelle intense chez certaines personnes en raison de leur vécu personnel.

Créez un espace où les participants se sentent en sécurité. En raison du contenu de la série de vidéos sur les pratiques collaboratives, les participants font des rapprochements émotionnels qui ont tendance à entraîner des conversations de nature assez personnelle. Vous devez créer une atmosphère où chacun se sent à l'aise pour participer ou écouter. Vous pouvez prendre quelques minutes en début de séance pour présenter les hypothèses de travail suivantes¹² :

Tout le monde a de bonnes idées.
Nous avons besoin des idées de chacun pour obtenir le résultat le plus éclairé possible.
Il n'y a pas de mauvaises réponses.
Le tout est plus grand que la somme de ses parties.
Tous les participants écouteront les autres et seront écoutés.
Il est toujours possible de changer d'avis.

Utilisez les « Questions de conversation ciblée pour l'animateur » afin de diriger la conversation.

Durant la conversation, n'oubliez pas :

- d'assurer la sécurité émotionnelle des participants;
- de permettre aux participants de débattre entre eux, de façon respectueuse, lorsqu'ils étudient les sujets en question;
- d'être attentif aux réactions émotionnelles, les vôtres et celles des autres, en regard du contenu et des commentaires qui peuvent émerger durant la conversation.

Lorsque vous dirigez la conversation, essayez :

- de rester objectif;
- d'assumer (ou de partager) la responsabilité de la conversation de groupe;
- de bien vous préparer et d'utiliser le temps et l'espace de façon délibérée;
- de vous adapter aux changements de situation;
- de gérer les relations existantes;
- de comprendre les éléments sous-jacents de la dynamique du groupe;
- de susciter la participation et la créativité;
- de féliciter le groupe et de réaffirmer sa sagesse.

3^e ÉTAPE : Après la conversation avec votre groupe...

- **Sur la fiche « Appel à l'action »**, notez les projets d'action proposés par le groupe durant la discussion.
- **Demandez l'avis des participants sur la rencontre**, par ex., par courriel. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré? Qu'est-ce que les participants ont trouvé utile?
- **Veillez à ce que les membres du groupe poursuivent leur(s) objectif(s)**, à savoir ceux notés sur la fiche d'appel à l'action.
- **Organisez une réunion de suivi ou un forum en ligne** afin de discuter de l'atteinte des objectifs du groupe.

¹²Les cinq premières hypothèses de travail de cette liste sont tirées de l'ouvrage *Facilitation Skills for Educators: An Introduction to Group Facilitation*. The Canadian Institute of Cultural Affairs, 1995, 1998, page 6.

Lieu de la rencontre : _____ Date et heure : _____

Avant la rencontre...

Regardez la vidéo d'introduction *L'Approche de l'Alberta en matière de pratiques collaboratives... axée sur les principes de l'encadrement global* à : <http://education.alberta.ca/collaborativepractices>.

Lisez la définition ci-dessous et réfléchissez-y :

Basé sur les données : Ces pratiques correspondent aux stratégies et à l'aide qui sont fondées sur des faits et qui comprennent des indicateurs de réussite tangibles de manière à pouvoir surveiller et réviser les objectifs et les stratégies pour s'assurer qu'ils sont bénéfiques pour l'enfant ou le jeune et sa famille.

Réfléchissez aux caractéristiques principales de la *démarche basée sur les données* :

- identifier les indicateurs de réussite;
- surveiller les progrès;
- tirer profit des leçons apprises.

Réfléchissez à la question suivante : « Que signifie pour vous la notion guidé par les données? »

Notez vos remarques ou questions :

Questions objectives

- Que s'est-il passé dans la vidéo?
- Qu'ont fait les adultes dans la vidéo?
- Qui étaient les adultes?
- Comment décririez-vous les interactions entre le premier garçon et ses parents? Entre le deuxième garçon et sa mère?
- Quelle a été la réaction du premier garçon (victime de l'intimidation) vis-à-vis de l'enseignante? De la directrice?
- Quelle a été la réaction du deuxième garçon (responsable de l'intimidation) vis-à-vis de l'enseignante qui le suit dehors?
- Quel type de données a-t-on recueillies pour la victime de l'intimidation?

Questions réflexives

- Quelles ont été vos impressions sur la situation présentée dans la vidéo?
- Qu'avez-vous pensé des données recueillies dans la vidéo?
- Quel a été l'impact de cette collecte de données sur le processus?
- À quoi cela vous a-t-il fait penser?
- Avec quelle situation ou quel personnage de la vidéo vous identifiez-vous?
- Qu'avez-vous observé dans la vidéo qui correspond à vos pratiques ou à celles de votre communauté scolaire?

Questions interprétatives

- De quelle manière la vidéo illustre-t-elle la collecte de données et la prise de décisions en fonction des données?
- Parmi vos élèves actuels ou passés, en connaissez-vous un pour qui une collecte de données a été profitable, ou aurait pu l'être? Quel type de données a-t-on recueillies ou pourrait-on recueillir?
- Quels autres renseignements aurait-on pu rechercher concernant la victime? L'intimidateur?
- Imaginez que l'on n'ait pas recueilli de données sur les garçons. Qu'aurait-il pu se produire pour eux?
- En tant que communauté scolaire, comment peut-on utiliser les données pour prendre des décisions éclairées?
- Comment faire pour s'assurer que les données recueillies reflètent les problèmes des enfants ou des jeunes dans toute leur complexité?
- Votre compréhension de la *démarche basée sur les données* a-t-elle changé à la suite de notre conversation? Si oui, en quoi?

Questions décisionnelles

- Que faisons-nous à l'heure actuelle pour voir à fonder nos décisions sur des données? Comment peut-on s'assurer que les données sont recueillies dans un esprit de résolution et non uniquement en tant que méthode de surveillance?
- Comment peut-on faciliter la collecte des données et la rendre plus efficace et mieux organisée?
- De quelle manière les partenaires et les familles peuvent-ils participer à la collecte de données et à la prise de décisions?
- Quelle est la première chose à faire? Quelles sont nos prochaines étapes?
- Quelles actions individuelles pouvez-vous entreprendre dans la classe en tant qu'enseignant ou membre du personnel? Au sein de l'école?
- Quels indicateurs de réussite utiliserons-nous? Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?

Fiche d'appel à l'action

Guidé par les données

ACTION	DÉTAIL	
Jusqu'à présent, lesquelles de nos pratiques se sont révélées efficaces?	Activité(s) :	
Comment pouvons-nous nous améliorer?	Objectif :	
Qu'est-ce que nous pouvons faire pour y parvenir?	Activité(s) :	
Qui devra intervenir et de quelle manière?	Personne :	Responsabilité :
De quoi aura-t-on besoin pour aider les personnes concernées?	Ressources :	
Combien de temps nous donnons-nous pour atteindre notre objectif?	Date prévue :	
Comment saurons-nous si nous avons atteint nos objectifs?	Indicateur(s) :	

ANNEXES

Annexe A

Techniques de conversation dirigée : World Café^{MC} <http://www.theworldcafe.com>

World Café^{MC} est une méthode simple et innovante permettant d'animer des conversations sur des questions importantes. Le format du Café est flexible et peut être adapté à différentes circonstances. Il favorise :

- le dialogue coopératif;
- la participation active;
- des possibilités d'action constructives.

World Café^{MC} est également doté d'une communauté en ligne où les utilisateurs et les partisans peuvent mettre leurs expériences en commun et apprendre les uns des autres.

Pour de plus amples renseignements :

- « L'art de poser des questions efficaces » :
<http://www.theworldcafe.com/translations/Art-of-Powerful-questions-FRA.pdf>
- « Café à emporter » :
http://www.theworldcafe.com/translations/cafe_a_emporter.pdf
- « The World Café: Part One » (en anglais uniquement) :
http://www.c-cell.com/PDF/Schieffer_WorldCafe1.pdf

Exemple de World Café^{MC} – Tenir compte de la diversité culturelle

But

Que les participants comprennent l'importance et la valeur dans la communauté scolaire de la prise en compte des différences culturelles au-delà du simple fait de remarquer des différences « ethniques » évidentes, et qu'ils s'engagent à entreprendre les étapes suivantes.

Objectif

Que les participants tiennent une communication ouverte à propos de la prise en compte des différences culturelles en se concentrant sur leur travail et leurs décisions touchant les enfants, les jeunes et leur famille dans la communauté scolaire.

Point de départ commun

Les participants viennent de regarder la vidéo sur les différences culturelles, et ils ont lu les documents appropriés au préalable. Vous dirigez un compte rendu avec le groupe après la vidéo de manière à entamer le dialogue sur la prise en compte des différences culturelles dans votre école ou organisation et sur les prochaines étapes à entreprendre afin de combler les éventuelles lacunes culturelles entre l'école et la communauté.

Environnement

La pièce est organisée à la manière d'un café, avec des tables pour quatre personnes, des nappes recouvertes de napperons de papier, des fleurs, des crayons de couleur et, si possible, des bougies, de la musique douce et des rafraîchissements. Les participants s'installent par groupe de quatre et tiennent une série d'échanges d'une durée de 20 à 45 minutes chacun à propos d'une ou de plusieurs questions qui sont importantes pour eux.

Café 1 : Début

- Réflexion :** Réfléchissez à la vidéo. Quelles questions suscite-t-elle à propos de la prise en compte des différences culturelles? Quelles questions devons-nous nous poser à propos de la prise en compte des différences culturelles dans notre école et dans la classe?
- Activité (20 min) :** *N'hésitez pas à dessiner, à griffonner et à écrire sur le napperon. Une personne reste à sa table tandis que les trois autres vont vers une autre table. Poursuivez la conversation en dessinant, en griffonnant et en écrivant.*
- Exploration :** Selon vos premiers échanges, y a-t-il des questions ou des discussions qui sont revenues à plus d'une reprise? Y a-t-il eu des questions uniques?
- Activité :** *Regroupez les questions et discussions à chaque table. Déterminez celles qui sont différentes de toutes les autres.*
- Mise en commun des idées :** De quels aspects de la culture avez-vous parlé à votre table actuelle (langue, croyances religieuses, alimentation, égalité homme-femme, vêtements)? Êtes-vous allé plus loin que les différences évidentes pour discuter de ce qui rend chacune de nos « cultures d'origine » unique en son genre? Quels sont les éléments qui importent le plus dans la vie de famille de chacune? Il peut s'agir tout simplement de prendre le souper en famille chaque soir, de rendre visite à un grand-parent chaque fin de semaine, ou bien de participer à un programme de bénévolat deux soirs par semaine, etc.
- Activité :** *À côté de chaque aspect de culture indiqué, notez ce que les membres du groupe savent sur le caractère unique de différentes familles de la communauté à cet égard. N'hésitez pas à dessiner, à griffonner et à écrire sur le napperon. Une personne reste à sa table tandis que les trois autres vont vers une autre. Poursuivez la conversation (10 min) en dessinant, en griffonnant et en écrivant.*
- Collecte des découvertes :** Durant vos échanges, quelles incidences (obstacles ou possibilités) ont émergé concernant la culture et votre école ou votre classe?
- Activité (20 min) :** *Notez ce que les membres du groupe ont observé, ou ce qui, selon eux, pourrait avoir une incidence sur l'école ou la classe. N'hésitez pas à dessiner, à griffonner et à écrire sur le napperon. Une personne reste à sa table, tandis que les trois autres vont vers une autre. Poursuivez la conversation (10 min) en dessinant, en griffonnant et en écrivant.*
- Planification des actions :** Afin d'assurer que les enfants et les jeunes de toutes les cultures ont la possibilité de réussir dans nos écoles, quelle incidence (obstacle) devrions-nous régler sans attendre? Quelle incidence (possibilité) devrions-nous explorer immédiatement? Qui devrions-nous consulter ou faire intervenir afin d'éliminer ces obstacles ou d'explorer ces possibilités? Dans notre groupe, qui se chargera de communiquer avec les personnes ou les groupes avec qui nous souhaitons collaborer?
- Activité :** *Discutez autour de la table, puis communiquez les recommandations à l'ensemble du groupe. Avec tous les participants, désignez le premier obstacle à régler et la première possibilité à examiner dans le cadre de la phase suivante de mise en œuvre.*
- Conclusion :** Lors de notre prochain café sur la prise en compte des différences culturelles, nous ferons participer les consultants ou les personnes que vous avez désigné.

On leur fournira au préalable un résumé du café d'aujourd'hui pour qu'ils sachent de quoi il s'agit. Lors de notre prochaine rencontre, nous nous appuyerons sur nos connaissances actuelles et leur expertise partagée afin de concevoir un processus de mise en œuvre pour assurer que nos enfants et nos jeunes, quelle que soit leur culture, ont la possibilité de réussir dans nos écoles.

Café 2 : Planification de la mise en œuvre et de l'évaluation

Introduction Lors de notre dernier café, nous avons parlé de l'influence de diverses cultures sur la réussite des élèves dans nos écoles. Dans le cadre de notre processus, nous avons déterminé les incidences (obstacles à la réussite) dont il faut se charger immédiatement et les incidences (possibilités) que nous devons explorer, ainsi que les personnes qui doivent prendre part à la mise en œuvre. Nous avons fait venir des consultants (parents, membres de la communauté, organismes) aujourd'hui afin d'approfondir notre compréhension des différentes incidences.

Compte tenu de l'information dont nous disposons et des spécialistes que nous avons ajoutés au café, quelles questions avez-vous pour nous aider à avancer en ce qui concerne la prise en compte des différences culturelles?

Activité (20 min) : Notez les questions et réponses des membres du groupe qui pourraient vous aider à faire des progrès dans la prise en compte des différences culturelles. N'hésitez pas à dessiner, à griffonner et à écrire sur le napperon. Une personne reste à sa table, tandis que les trois autres vont vers une autre. Poursuivez la conversation (20 min) en dessinant, en griffonnant et en écrivant.

Activité (20 min) : D'après vos échanges, quelles devraient être nos prochaines étapes? Déterminez le « qui (par désignation volontaire)-quoi-comment-quand », ainsi que les indicateurs de rendement. N'hésitez pas à dessiner, à griffonner et à écrire sur le napperon. Une personne reste à sa table, tandis que les trois autres vont vers une autre. Poursuivez la conversation (10 min) en dessinant, en griffonnant et en écrivant. Discutez des résultats avec l'ensemble du groupe.

Activité (20 min) : Sur les cinq colonnes des grandes feuilles de papier affichées au mur, notez : 1. ce qu'il faut faire, 2. de quelle manière, 3. qui (désignation volontaire) s'en chargera, 4. quand (échéancier) il faudra avoir terminé, et 5. les indicateurs de réussite.

Café 3 : Examen des commentaires et de l'évaluation

Introduction Au cours des (durée), nous avons participé aux efforts visant à mieux prendre en compte les différences culturelles dans notre école ou nos classes, et nous avons examiné les incidences (obstacles et possibilités) dont nous pouvons nous occuper en tant que communauté scolaire. Aujourd'hui, durant cette réunion de suivi du café sur la prise en compte des différences culturelles, nous avons besoin de la rétroaction de tous concernant les indicateurs de réussite portant sur nos efforts afin de déterminer s'il faut prendre des mesures supplémentaires ou entreprendre d'autres étapes relativement aux différences culturelles dans notre école.

Activité : Discutez des indicateurs de réussite par tablee, puis communiquez les résultats au reste du groupe et discutez-en. Avec l'ensemble des participants, déterminez s'il faut prendre des mesures supplémentaires concernant la prise en compte des différences culturelles à l'école.

Annexe B

Techniques de conversation dirigée : Visual Explorer^{MC}

Visual Explorer^{MC} est une technique servant à produire un dialogue riche au moyen d'images et de métaphores. Les cinq étapes fondamentales de l'emploi de VE pour animer une conversation de groupe sont axées sur une question commune. Ces cinq étapes peuvent être modifiées ou développées selon les besoins :

- cadrer,
- explorer,
- réfléchir,
- mettre en commun,
- élargir.

Pour de plus amples renseignements :

« Visual Explorer Quick Guide » (en anglais uniquement) :

<http://www.cclve.blogspot.com/2007/04/visual-explorer-quick-guide.html>

The Change Handbook: The Definitive Resource on Today's Best Methods for Engaging Whole Systems, de Tom Devane, Steven Cady et Peggy Holman (Berrett-Koehler Publishers, 2007)

« A Graphic Facilitation Retrospective » (en anglais seulement) : <http://www.davidsibbet.com>

Exemple de Visual Explorer^{MC} – Soutiens naturels

But

Que les participants comprennent l'importance et la valeur des soutiens naturels dans la communauté scolaire, et qu'ils s'engagent à entreprendre les étapes suivantes.

Objectif

Que les participants tiennent une communication ouverte en se concentrant sur leur travail et leurs décisions touchant les enfants, les jeunes et leur famille dans la communauté scolaire.

Point de départ commun

L'expérience commune des soutiens naturels présentés dans la vidéo.

Environnement

Les participants s'installent en petits groupes, avec suffisamment de place pour se déplacer d'une table à l'autre, et de manière à ce que vous soyez visible. Ils viennent de regarder la vidéo sur les soutiens naturels, et ils ont lu les documents appropriés au préalable. Vous dirigez un compte rendu avec le groupe après la vidéo de manière à connaître leur avis sur la mise à profit des soutiens naturels dans votre école ou organisation, et sur les prochaines étapes à entreprendre afin de renforcer ces soutiens naturels pour les enfants, les jeunes et leur famille.

Cadrer

Affichez au mur ou projetez à l'écran cette question : « Qu'est-ce que nous ne comprenons pas, qu'est-ce que nous négligeons ou sous-estimons à propos de la force des relations entre les enfants ou les jeunes et les adultes qui jouent un rôle important dans leur vie? »

Consigne – Prenez quelques minutes pour réfléchir à ce que vous venez d'observer dans la vidéo et à ce que vous saviez des soutiens naturels avant aujourd'hui.

Explorer	<p>Disposez sur les différentes tables des photos d'élèves (par ex., tirées d'anciens albums de classe) et des images tirées de divers magazines. L'exploration d'images fait travailler l'hémisphère droit du cerveau. C'est une bonne chose, car cela favorise la perception de tendances, d'intuitions et d'émotions.</p> <p>Consigne – Déplacez-vous d'une table à l'autre et regardez les images sans parler jusqu'à ce que vous trouviez celle qui représente votre réaction à la question. Gardez à l'esprit la question de cadrage : « Qu'est-ce que nous ne comprenons pas, qu'est-ce que nous négligeons ou sous-estimons à propos de la force des relations entre les enfants ou les jeunes et les adultes qui jouent un rôle important dans leur vie? » Détendez-vous, explorez et faites votre choix. Prenez votre temps. Évitez de parler. Le rapport entre l'image et la question peut être littéral, rationnel, émotionnel ou instinctif. Il se peut que vous ne sachiez pas pourquoi vous avez choisi votre image au départ.</p> <p>Possibilité – Lorsque vous disposez les images, retournez-en quelques-unes (au moins une par participant), de manière à ce que ces images soient cachées. Lorsque les membres sélectionnent leurs images, il est probable qu'ils en laissent certaines à l'envers. Vers la fin de la conversation en groupe, montrez les images cachées et interprétez-les. Posez la question suivante : « Et si ces images montraient ce qui n'est pas bien compris, ce qui est négligé ou sous-estimé? »</p>
Réfléchir	<p>Lorsque vous demandez aux participants de réfléchir à la question de cadrage et aux images, il est utile de leur demander de ne pas parler. Il est intéressant de prendre des notes, mais le but est d'observer en silence et de réfléchir.</p> <p>Consigne – Une fois que vous avez choisi votre image, observez-la pendant un certain temps. Prenez quelques notes sur ce que vous observez. Qu'est-ce que c'est? Que se passe-t-il? Y a-t-il des éléments inconnus ou vagues? Qu'est-ce qui vous a fait choisir cette image? Après avoir étudié attentivement l'image, répondez à cette question : quel est le rapport entre l'image et la question de cadrage?</p>
Mettre en commun	<p>Demandez aux participants de s'asseoir en cercle, en petits groupes (de quatre à cinq personnes), pour parler de l'image qu'ils ont choisie et de son interprétation. Demandez-leur de discuter du sujet et de la question de cadrage. Chacun devrait parler pendant cinq minutes environ. Affichez les étapes sur un tableau papier ou distribuez-les à chaque groupe. Laissez les groupes se gérer eux-mêmes en leur offrant de l'aide, selon les besoins.</p> <p>Consigne – Explorez divers points de vue et différentes significations en suivant les étapes suivantes :</p> <p>1^{re} étape – Chaque participant montre son image et la décrit au groupe.</p> <p>2^e étape – Chaque participant explique le rapport qu'il ou elle a établi entre l'image et la question « Qu'est-ce que nous ne comprenons pas, qu'est-ce que nous négligeons ou sous-estimons à propos de la force des relations entre les enfants ou les jeunes et les adultes qui jouent un rôle important dans leur vie? »</p> <p>3^e étape – Chaque membre du groupe doit alors répondre à l'image présentée par la première personne. Chaque réponse comporte deux parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. ce qu'on voit sur l'image et ii. les liens qu'on voit entre l'image et la question.

Une fois que chacun a expliqué à la première personne son point de vue et les différentes significations possibles, passez à la personne suivante et à son image. Continuez ainsi jusqu'à ce que l'image de chaque membre du groupe ait été discutée.

Remarque – En fonction du temps disponible, les groupes devraient poursuivre leur discussion après que la dernière personne a montré son image, en parlant de tendances, de thèmes et de significations.

Consigne – Lorsque vous avez terminé, notez ce que vous avez retenu de la conversation, notamment tout changement dans votre impression ou votre sentiment vis-à-vis des soutiens naturels des élèves.

Élargir

Faites un compte rendu de l'activité et poursuivez la conversation comme vous le souhaitez. Par exemple, vous pouvez poser les questions essentielles suivantes pour le compte rendu – Comment s'est déroulée cette conversation? Que s'est-il passé? Vous pouvez également poser des questions sur le contenu – Qu'avez-vous découvert à propos des soutiens naturels dans votre groupe? Quels sont les différents points de vue qui ont émergé dans votre petit groupe? Quelles images vous ont le plus marqués?

Enregistrez ou transcrivez ces discussions et conservez-en les métaphores, les nouvelles perspectives et les images pour pouvoir y revenir plus tard et pour les exploiter lors de futures rencontres ayant pour but l'identification des soutiens naturels des enfants ou des jeunes et le travail à leurs côtés.