

MODULE 7

Milieu scolaire diversifié, accueillant et sécuritaire

Synopsis

Dans le module 7, nous présentons 4 différents modèles de collaboration et 5 pratiques gagnantes afin de développer un milieu scolaire diversifié, accueillant et sécuritaire pour les parents qui souhaitent s'impliquer auprès de la communauté scolaire de leur enfant.

Plus l'équipe est cohésive, inclusive et diversifiée, meilleure sera la collaboration et meilleurs seront les résultats.

À l'intérieur de ce module, nous parlons à nouveau des relations et de la communication avec vos collègues. Pas surprenant : savoir bien communiquer avec les autres est une habileté essentielle au travail en équipe!

Cependant, contrairement au module 4, qui présente les défis des situations épineuses et des discussions courageuses, l'accent ici est plutôt mis sur vous. Eh oui! Vous allez apprendre à mieux vous connaître et comment valoriser les autres.

Comment est-ce que je collabore avec les autres?
Suis-je une personne ouverte?
Est-ce que je donne mon opinion?
Est-ce que je m'engage dans un groupe?

Vous trouverez toutes vos réponses ici.

Bonne lecture!

Introduction

Les conseils d'école (CE) et les comités de participation des parents (CPP) ont vécu plusieurs transformations au cours des dernières années. La diversité et l'inclusivité sont maintenant des priorités essentielles. Nous devons accueillir et valoriser toute personne, quels que soient son origine, sa religion, son genre, son identité sexuelle et son orientation sexuelle.

Comme le dit le vieux proverbe, *ça prend toute sorte de monde pour faire un monde!*

Bienvenue à tous et à toutes!



Dans ce module, vous allez apprendre à travailler avec vos différences et, surtout, à les apprécier. Facile à dire, pas toujours facile à faire!

Vous apprendrez à mieux vous connaître, à valoriser la diversité des membres de votre conseil d'école, à mieux collaborer et à être accueillant(e).

A. J'APPRENDS À ME CONNAÎTRE

(4 modèles de collaboration)

B. J'APPRENDS À VALORISER LES MEMBRES DE MON ÉQUIPE ET JE CRÉE UN CLIMAT DE TRAVAIL SÉCURISANT

C. J'APPRENDS À MIEUX COLLABORER

(5 pratiques de collaboration et d'inclusion)

A. J'apprends à me connaître

Les CE et les CPP doivent être diversifiés, accueillants et sécuritaires. Pour y arriver, il faut bien nous connaître afin de mieux comprendre les autres, de comprendre nos différences et d'être capable de nous adapter pour mieux communiquer avec les autres. Nous vous donnerons des pistes et des pratiques à développer dans le but d'y arriver, ne vous inquiétez pas!

Dans un premier temps, vous allez apprendre à vous connaître, car la collaboration, ça commence par soi.

Êtes-vous une personne d'action?

Préférez-vous travailler seul(e) ou avec d'autres?

La patience est-elle une force?

Êtes-vous soucieux(se) des détails?

4 MODÈLES DE COLLABORATION

Voici 4 modèles de collaboration : le modèle vert, le modèle rouge, le modèle bleu et le modèle jaune.

TABLEAU 17

MODÈLE	CARACTÉRISTIQUES
Modèle vert	Les personnes du modèle vert aiment prendre en charge. Elles sont dans l'action et axées sur les résultats. Elles veulent mettre en œuvre rapidement et n'aiment pas parler de tout et de rien.
Modèle rouge	Les personnes du modèle rouge sont optimistes, partagent leurs idées et trouvent des solutions en collaborant. Vives d'esprit, elles choisissent des projets amusants.
Modèle bleu	Les personnes du modèle bleu aiment apporter du soutien. Elles sont patientes et conciliantes. Elles embarquent toujours sans remettre en question et aiment soutenir.
Modèle jaune	Les personnes du modèle jaune sont analytiques, veulent des détails et posent des questions pour comprendre. Elles ont une écoute active et parlent moins.

Maintenant, lequel des modèles vous ressemble le plus? Peut-être êtes-vous rouge-bleu, vert, jaune tirant sur le rouge?

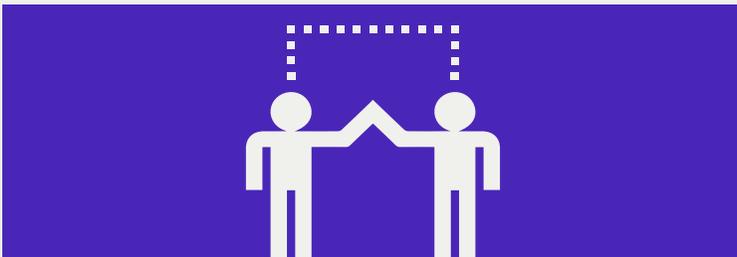
La couleur importe peu. Ce qui est important à retenir, c'est qu'il y a plus d'une bonne façon d'être. Tous les modèles de collaboration sont humains, positifs et normaux. Ce sont des tendances naturelles, tout simplement.

Certaines personnes vous ressemblent beaucoup, alors que d'autres sont très différentes. Ce n'est ni mal ni bien : c'est simplement différent.

Si on veut être apprécié(e) et respecté(e) pour qui on est, il faut alors rendre la pareille aux autres et valoriser leurs atouts, surtout ceux qui sont différents des nôtres.

Peu importe votre style naturel de collaboration, apprenez à découvrir les besoins et les priorités des gens qui vous ressemblent, mais aussi qui sont opposés à vous.

B. J'apprends à valoriser les membres de mon comité et je crée un climat de travail sécurisant



Pour accroître la cohésion, pour créer un milieu sécuritaire et pour favoriser l'inclusion entre conseils de parents, parents, direction et équipe-école, il est primordial d'éliminer les jugements qu'on pourrait avoir à l'égard des autres, car ceux-ci nous font vivre des situations stressantes.

Il faut plutôt passer en mode respect des différences et aller jusqu'à la valorisation de celles-ci afin de contribuer à créer un climat sécurisant et accueillant.

COMMENT Y ARRIVER?

En nous connaissant mieux, en acceptant nos différences et en nous adaptant aux personnes ayant des styles différents de collaboration que le nôtre. Mieux collaborer implique, à la base, de pouvoir valoriser nos différences interpersonnelles. Il faut ainsi passer du jugement à la valorisation des autres.

5 étapes pour arriver à la valorisation

1. *Juger* : Il s'agit d'un instinct, surtout quand on ne comprend pas bien les besoins, les priorités, les motivations et les stressseurs des autres.
2. *Comprendre* : On commence à comprendre les raisons pour lesquelles les autres agissent ou s'expriment ainsi.
3. *Respecter* : On en arrive à croire qu'il n'y a rien de mal à agir ou à s'exprimer ainsi.
4. *Apprécier* : On apprécie davantage les atouts naturels des autres et pour lesquels on est moins bons ou naturels.
5. *Valoriser* : On sollicite les autres pour qu'ils ou elles apportent autour de la table parce que c'est d'une grande richesse pour l'ensemble.

TABLEAU 18

Accroître la collaboration

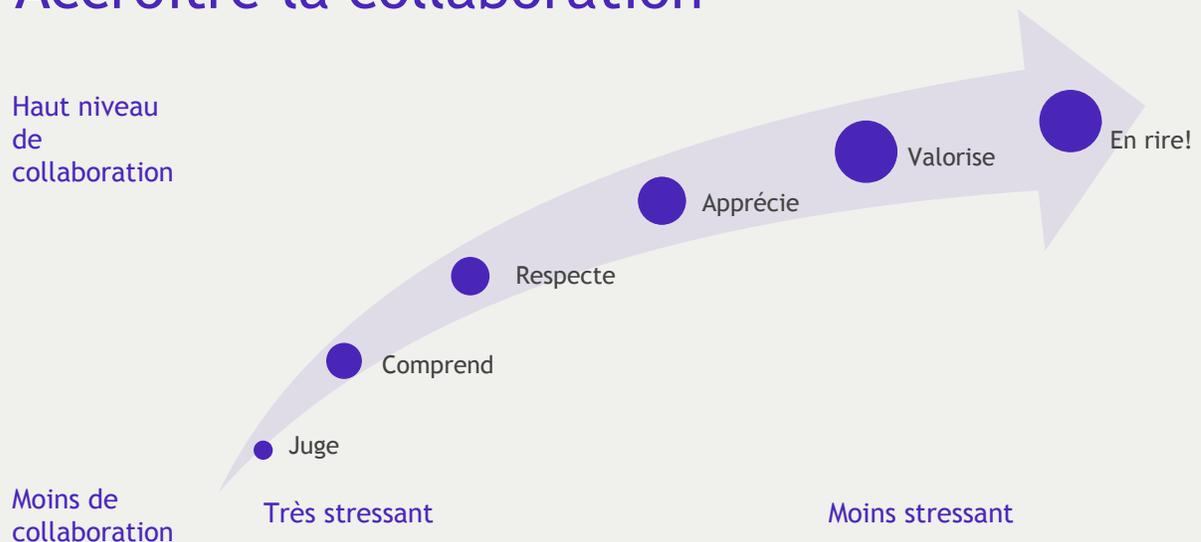


Tableau par *Discitus*

Exemple

Un nouveau voisin arrive dans le quartier. Au début, vous le trouvez singulier, car il est très différent de vous et vous le jugez. Après quelques échanges, vous comprenez mieux ses traditions, ses valeurs, ses habitudes et ses choix. Quelques semaines passent et ses façons de faire en viennent à vous donner des idées et il vous inspire à faire les choses autrement. Vous allez même jusqu'à lui demander ses conseils.

Chercher à comprendre les autres et à apprécier leurs différences mène nécessairement à un climat sécurisant, accueillant et collaboratif.

C. J'apprends à mieux collaborer

Dans la dernière section, nous décrivons 5 pratiques pour mieux collaborer :

- l'ouverture;
- la participation aux discussions;
- l'engagement;
- la capacité à se dire les vraies choses avec respect;
- le souci des intérêts collectifs.

1. L'OUVERTURE

Une personne ouverte accorde naturellement de bonnes intentions aux autres et reconnaît qu'il y a plus d'une bonne façon de faire et de dire les choses. Donner le bénéfice du doute et s'imaginer que l'autre doit avoir une bonne raison pour dire ou faire ce qu'il fait sont la base pour collaborer à un plus haut niveau.

Ainsi, si vous voulez que les autres vous accordent de bonnes intentions et soient ouverts à votre façon de faire les choses, vous devez leur accorder le même respect et pratiquer cette ouverture face aux autres.

Comment développer l'ouverture?

- Écoutez pleinement les autres : Ça veut dire écouter pour comprendre l'autre, et non pour répliquer. C'est être totalement présent(e) et attentif(ve) aux paroles et au message de l'autre.
- Avouez vos erreurs et excusez-vous : Ça veut dire que vous ne blâmez pas les autres ou les circonstances. C'est être capable d'assumer vos manquements.
- Demandez de l'aide au besoin : Ça veut dire que vous n'essayez pas de tout faire tout(e) seul(e). Vous sollicitez les autres pour leurs expertises et leurs qualités.
- Accordez de bonnes intentions aux autres : Ça veut dire que vous donnez le bénéfice du doute que la personne agit avec de bonne foi et ne fait pas exprès pour déplaire ou déranger.

Exemple de manque d'ouverture

- Vous parlez à quelqu'un d'un problème que vous vivez avec votre enfant, mais cette personne vous coupe la parole et vous parle de son problème avec son enfant.

La prochaine fois que quelqu'un partage avec vous un problème, soyez attentif(ve) ainsi qu'à l'écoute, puis intervenez avec empathie.



Piège à éviter

Évitez de prétendre à la perfection. Devant une personne « parfaite », on se dit souvent que « c'est trop beau pour être vrai »... Ça éloigne les autres et ça peut créer de la méfiance.

2. LA PARTICIPATION AUX DISCUSSIONS

L'importance de participer activement aux discussions et aux échanges lorsque nous travaillons en équipe est essentielle pour bien comprendre et clarifier les idées de chacun et chacune.

Participer pleinement aux discussions permet de prendre les meilleures décisions pour l'école, l'équipe ou l'organisation dans son ensemble. Plus on partage ses idées et ses opinions avec respect, plus on s'éloigne de l'harmonie artificielle et plus on contribue à la prise des meilleures décisions possibles. Puis, au bout du compte, on a fait entendre sa voix, si jamais la décision ne va pas dans le sens qu'on l'aurait souhaité.

Comment développer la participation?

- Partagez votre opinion en votre nom, et non au nom de tous les autres parents. Évitez des propos comme « Tous les parents pensent comme ça aussi ».
- Maintenez l'attention sur les idées en question, et non sur la personne qui s'exprime personnellement.
- Débattiez pour comprendre, et non pour gagner.
- Ne soyez pas sur vos gardes; si votre idée n'est pas retenue, ne le prenez pas personnellement! Rappelez-vous que les meilleures décisions sont prises pour l'ensemble, et non pour une minorité ni pour gérer les exceptions.
- Avancez franchement vos objections, vos questions et vos opinions.
- Préparez-vous pour les discussions.

Exemple de non-participation aux discussions

- Vous participez à la rencontre de la nouvelle équipe de soccer de votre enfant. Vous ne dites rien tout le long de la rencontre. Après la rencontre, vous êtes déçu(e) de ne pas avoir plus de détails.

La prochaine fois, écrivez vos questions et, à la fin, prenez votre courage et posez vos questions à l'entraîneur(euse).



Piège à éviter

Évitez de discuter pour gagner votre point de vue à tout prix. Laissez-vous influencer par les autres et par leurs idées, qui font leur bout de chemin.

3. L'ENGAGEMENT

L'importance d'assurer de la clarté, c'est pour s'engager pleinement dans les décisions collectives. C'est difficile de s'engager lorsqu'il y a de l'ambiguïté. Voilà pourquoi il faut discuter, échanger et poser des questions!

Comment développer l'engagement?

- Posez des questions de clarification.
- Engagez-vous dans les décisions collectives, même si initialement vous êtes en désaccord.
- Comprenez bien les rôles dans le suivi aux décisions (qui fait quoi et pour quand).
- Soyez solidaire avec les décisions du groupe.
- Contribuez à l'avancée des initiatives et des décisions collectives.

Exemple de non-engagement

- En famille, avec vos frères et sœurs, vous planifiez un pique-nique familial. Vous serez 33 avec les enfants. Vous échangez quelques détails, sans plus. Le jour du pique-nique, c'est la catastrophe! Les familles arrivent, personne n'a pensé aux jeux, les plats à partager se ressemblent et personne n'a pensé aux légumes. Quelques personnes arrivent même les mains vides.

La prochaine fois, prévoyez une rencontre en ligne avec vos frères et sœurs dans le but d'échanger et de partager équitablement les tâches.



Piège à éviter

Évitez de tenir pour acquis que tous sont sur la même longueur d'onde! C'est donc important d'aller dans le détail et de vous assurer que tous comprennent les choses de la même façon et le « pourquoi » derrière le « quoi ».

4. LA CAPACITÉ À SE DIRE LES VRAIES CHOSES AVEC RESPECT

C'est difficile de donner de la rétroaction négative ou moins plaisante à quelqu'un. Pourtant, les gens veulent savoir s'ils ont dit ou fait quelque chose qui nuit ou qui est erroné.

Comment développer la capacité de dire les vraies choses?

- Parlez-vous directement et rapidement par rapport à tout enjeu, au lieu d'aller en parler aux autres.
- Gardez à l'esprit la volonté de résoudre ensemble les enjeux pour le bien commun.
- Évitez les discussions de corridor et la politicaillerie.
- Partagez avec l'autre des faits et évitez vos conclusions ou vos hypothèses.
- Abordez la conversation avec des intentions positives, tant pour soi que pour l'autre.
- Gardez à l'esprit le souci de vouloir être bienveillant(e), accueillant(e), inclusif(ve) et collaborateur(trice).

Exemple de non-respect dans la capacité de dire les vraies choses

- Qui n'a pas déjà vécu une chicane de famille! La peur de dire les vraies choses ne fait qu'empirer la situation, n'est-ce pas?

La prochaine fois, parlez de vos sentiments en respectant les sentiments de l'autre.



Piège à éviter

Évitez de choisir l'affection, au lieu du respect; de choisir d'être aimé(e), au lieu de donner de la rétroaction plus difficile; de généraliser une solution pour tout le monde. Abordez plutôt le problème directement auprès de la personne impliquée dans le conflit.

5. LE SOUCI DES INTÉRÊTS COLLECTIFS

Miser sur les intérêts collectifs est nécessaire afin d'atteindre de bons résultats pour votre milieu.

Comment garder à l'esprit les intérêts collectifs de l'école/du groupe?

- Discutez uniquement des initiatives collectives lorsque vous êtes ensemble.
- Gérez les situations individuelles, uniques ou exceptionnelles séparément, à l'extérieur des réunions.
- Arrimez vos objectifs communs à ceux du conseil scolaire ou de Parents partenaires en éducation.
- Respectez votre mandat consultatif.

Exemple d'indifférence aux intérêts collectifs

- Lors la dernière rencontre du conseil d'école, on devait décider des activités de fin d'année. Un parent voulait absolument qu'on intègre l'activité préférée de son fils : le tennis. Sachant que cela n'est pas une activité de grand groupe et que le conseil a refusé, le père est parti fâché.

La prochaine fois, le père devrait voir à l'intérêt des élèves de l'école, et non à celui de son enfant.



Piège à éviter

Évitez d'imposer vos préférences personnelles au groupe. Les meilleures décisions sont celles qui tiennent compte des besoins et des intérêts de l'ensemble.

TABLEAU 19



En conclusion

- Ça prend toute sorte de monde pour faire un monde.
- La collaboration, ça commence par soi.
- Apprécions et valorisons nos diversités.
- Traitez les autres comme ils et elles voudraient être traité(e)s.
- La personne qui démontre le plus de flexibilité aura le plus d'influence au sein de sa communauté ou de son groupe.
- Créer un climat cohésif et inclusif ainsi qu'un milieu de collaboration accueillant et sécuritaire est une responsabilité partagée et collective.



LA COLLABORATION À L'ÈRE VIRTUELLE

Lorsqu'on travaille dans une équipe virtuelle, les occasions de parler des méthodes de collaboration sont plus fréquentes – et c'est tout à fait positif!

Avantages de la collaboration en mode virtuel

- L'occasion de définir notre façon de travailler ensemble, de communiquer et de collaborer;
- La possibilité de travailler de manière amusante et collaborative, grâce à toutes sortes d'applications de sondage, de quiz et d'autres types d'interaction;
- L'utilité des salles virtuelles pour les séances de remue-méninges et pour les rencontres en sous-groupes;
- L'économie de temps de déplacement et peut-être même de frais de gardienne!

Défis liés à la collaboration en mode virtuel

- La difficulté de créer des liens et des rapports humains, surtout lorsque la caméra est fermée ou que nous ne consacrons pas du temps pour créer un accueil chaleureux et rire un peu ensemble au début d'une rencontre;
- Le manque d'indices non verbaux rend plus difficile la capacité de « lire » la salle, le groupe et les individus. De là l'importance de garder sa caméra ouverte;
- L'augmentation potentielle des malentendus exige de prévoir du temps au programme pour poser des questions, pour émettre des commentaires et pour partager ce qui est encourageant et préoccupant;
- La difficulté de s'engager étant donné les distractions. Demandez aux personnes de participer, dans la mesure du possible, dans un endroit exempt de distraction et même de fermer les autres fenêtres ou onglets de leur appareil afin d'être pleinement présent(e) avec et pour les autres.

Auteure du module : Sandra Beauchamp - Discitus



Ministère de l'Éducation de l'Ontario, partenaire financier et le CEPEO, collaborateur.



Conseil des
écoles publiques
de l'Est de l'Ontario