

Améliorer le climat scolaire À l'échelle d'un territoire ou d'un réseau d'enseignement

Méthodologie de travail : présentation

Cette méthodologie s'adresse aux décideurs d'un pouvoir organisateur d'un ensemble d'écoles, l'inspection d'une ville ou d'un réseau, un mandataire politique en charge de l'enseignement.

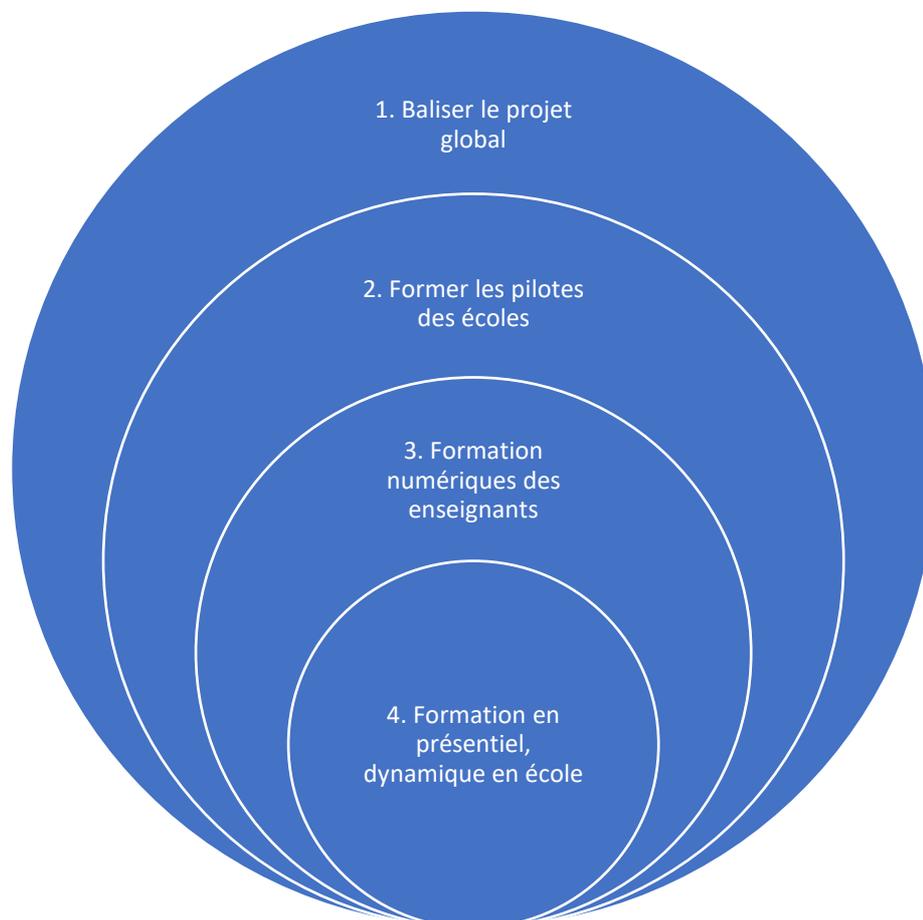
Elle présente 4 étapes, au sein de chaque étape, le projet est dimensionné en fonction de l'ambition que l'on veut lui donner.

Ici, l'amélioration de climat scolaire est *ressentie* par tous les acteurs de l'école : les élèves, les enseignants, les équipes de direction, les autres personnels et les parents. C'est un projet systémique qui inclut plusieurs thématiques : la lutte contre les diverses formes de harcèlement, la cohésion au sein de l'équipe enseignantes, sa capacité collaborative, les pratiques partenariales, la recherche d'alliance éducative avec les parents. Tous les acteurs se rassemblent autour des valeurs du réseau, l'objectif est que celles-ci dépassent les mots et deviennent une expérience pour tous les acteurs. Elle mobilise la participation de tous en allant soulever les facteurs de la motivation.

L'amélioration du climat s'appuie sur la mise en œuvre de projets concrets au bénéfice des élèves. En primaire : gestion des espaces de cours, mise en œuvre de cercle de parole, de cercle de préoccupation partagée, d'une bonne coordination entre les personnels ayant charge d'accueil, de surveillance ou de transport, ... En secondaire : l'école cyber-respect (avec les référents numériques), les cercles de classes, les espaces d'écoute, la mise en œuvre des outils de la démocratie scolaire, les cercles de préoccupation partagée, le baromètre-diagnostic du bien-être des élèves et son suivi... Pour cela, les enseignants ont identifié des pratiques porteuses collaboratives, de communication et de gouvernance partagée des projets.

La méthodologie de formation est détaillée dans notre ouvrage de référence, notamment en ce qui concerne l'ouverture mutuelle à l'écoute et à la parole authentique.

Méthodologie de travail : 4 étapes



1. Baliser le projet global

Objectif : incorporer les référentiels du réseau, identifier les points d'appui et les défis de terrain à relever, définir la stratégie commune et la planifier.

Moyen : rencontre en présentiel avec les décideurs.

2. Former des pilotes de projet

Le pilote de projet, référent bien-être au sein de son école, sera porteur de projets dans son établissement pour l'amélioration du climat scolaire. Donner un cadre à la fonction de référent bien-être de manière compatible avec les référentiels et usages du réseau. Le pilote de projet travaillera de manière rapprochée avec sa direction. Identifier le nombre et les personnes candidates de chaque établissement. Les pilotes de projet déploieront les projets identifiés comme nécessaires après l'analyse de terrain lors de leur parcours de formation. Ils seront aidés par les enseignants. Les enseignants rentrent également en formation.

www.odysseeformations.be

Nicolas Roubaud +32 486 531334 – roubaud.nicolas@gmail.com

3. Formation des enseignants : accompagnement numérique

Objectifs : disposer de balises théoriques et pratiques communes pour tous les enseignants, dans certains cas pour tous les personnels, fédérer autour de la thématique du climat scolaire, contribuer au renforcement des liens de travail. Lorsque la cohésion de terrain est perçue comme suffisamment bonne, la formation numérique suffira. Si la cohésion a besoin d'être développée, la formation des enseignants devra se tenir en présentiel.

4. Formation en présentiel des enseignants

Objectifs : Apprendre à parler d'une seule voix face aux violences scolaires dont le (cyber)harcèlement, déployer une campagne de prévention et de réaction face au harcèlement, fédérer l'équipe cadre, éventuellement identifier les tensions et les harmoniser, renforcer les pratiques collaboratives pour déployer les projets, développer la communication authentique et la gouvernance participative. En présentiel, le plan de formation est adapté pour tenir au plus près de la spécificité et du vécu de terrain.

Méthodologie de travail : Exemple de déploiement

Déploiement de la méthodologie pour une ville de 4000 élèves répartis dans 12 écoles.

Étape 1 : baliser le projet, création d'une équipe de pilotage avec l'inspection générale et les directeurs d'école ou leurs représentants : 3 jours. Une journée de suivi logistique et administratif du projet est également comptabilisée, 4 jours au total.

Étape 2 : Formation des pilotes de projet, un cycle de 8 jours, 4 fois 2 jours. La taille idéale des groupes pour cette formation est de 12/14 personnes.

Étape 3 : Formation numérique des enseignants (d'une durée de 3 jours en distanciel asynchrone, incluant des séquences individuelles et 6 réunions collectives à planifier), ouverture des accès numériques, 2 demi-journées de questions-réponses par école, éventuellement en visio, 6 jours. Pour la formation numérique, il n'est pas nécessaire de fermer l'école.

Étape 4 : Formation en présentiel pour, par exemple, 4 des 12 établissements scolaires, suivant la sélection opérée par l'inspection. La formation en école est de 3 jours. Soit 4 fois 3 jours, 12 jours au total. Pour cette formation, il est nécessaire de fermer l'école.

Ce projet s'appuie sur une durée approximative de 30 journées de travail.

Une étape d'évaluation pourrait également être rajoutée, l'ensemble de l'opération peut couvrir, le cas échéant, plusieurs années scolaires.