

**Améliorer le climat scolaire :  
Développer une synergie d'équipe et prévenir les violences scolaires.**

**Objectifs**

Au terme de cette formation (de 3 jours) vous serez capable de :

1. Vous vous situez en équipe par rapport aux 5 dimensions de bon climat scolaire (voir ci-dessous). La qualité de la cohérence (mise en œuvre de projets concrets de manière collaborative) et la qualité de la cohésion entre les membres de l'équipe (oser des conversations courageuses, se parler, se comprendre, collaborer, dépasser les tensions historiques, arrêter plaintes et rumeurs) sont identifiées.
2. En fonction de ce diagnostic subjectif fait par les membres de l'équipe, identifier les priorités pour augmenter cohérence et cohésion d'équipe. Ces priorités sont les défis que l'école peut relever en terme pédagogiques, d'organisation et de qualité des relations de travail.
3. Dans votre lutte contre les violences scolaires (et le harcèlement) entre élèves, vous identifiez vos points de force et les points de progrès et, le cas échéant, vous identifiez quelles pistes concrètes réalisables vous pouvez mettre en place.
4. En vous basant sur les bons moments professionnels, vous mettez des mots sur les valeurs qui vous sont propres et celles qui sont communes à l'équipe. Vous identifiez les besoins et les circonstances nécessaires pour faire vivre ces valeurs.
5. Impulser une dynamique collaborative et créative par rapport aux priorités identifiées jusqu'à une mise en œuvre d'actions concrètes.
6. Identifier les besoins en formations et en concertations et planifier ainsi le parcours ou le pilotage de l'école pour les années qui suivent.
7. Augmenter le sentiment de synergie au sein de votre équipe en organisant la vie –les projets- de l'école (cohérence) et en donnant de l'attention à la qualité des relations (cohésion) et ainsi augmenter le bien-être des équipiers au travail.

## Contenu:

- Analyse de l'efficacité des dispositifs de lutte contre les violences scolaires.
- Identification des pistes concrètes d'amélioration de ce dispositif.
- Identification des 4 types de groupe d'enseignants et leur priorité d'apprentissage commun.
- Mise en lumière du type de leadership que sollicite votre groupe d'enseignants.
- Notion de climat scolaire, de cohérence et de cohésion dans la dynamique d'équipe
- Identification des thèmes de travail pour une meilleure organisation et relation d'équipe.
- Mise en œuvre d'une pratique collaborative par la méthodologie du modèle SCORE et l'organisation "en pétales de fleur".
- Développement des capacités d'écoute active (dépasser les obstacles à l'écoute) et d'assertivité.
- Identification d'une démarche d'harmonisation des tensions relationnelles par l'écoute, l'authenticité et la recherche de solutions concrètes, entre autres par la mise en œuvre de cercles de paroles.
- Identification des pièges relationnels que sont la culture de la plainte et le jugement des personnes. Mise en œuvre d'une démarche centrée solution.
- Mise en œuvre des éléments de motivation relationnelle (reconnaissance, communication bienveillante, conversation orientée solution).

## Les 5 dimensions du climat scolaire

La formation s'adapte au vécu spécifique de l'école. L'équipe enseignante se situe et se développe sur les 5 dimensions du climat scolaire. Le parcours de formation s'adapte à la situation de l'école au moment de celle-ci. Ainsi, la motivation de l'équipe enseignante et le parler-vrai sont sollicités.

### 1. Les piliers d'un bon climat scolaire :

- Une lutte concertée contre les violences visibles et invisibles
- Une collaboration efficace
- Un mode de gestion, de décision (légitimes, connues, et acceptées).
- Une collaboration agréable (cohésion)
- Des projets portés par tous
- Une bonne circulation des informations
- Un mode de gestion des tensions et des conflits
- Un arrêt immédiat du système de la plainte et de la rumeur
- Une capacité de conduire des conversation courageuse (à la bonne personne, de la bonne manière, au moment adéquat) – assertivité

2. Faire le point sur la lutte contre les violences scolaires, 3 axes :

- La régulation des espaces :
  - La cour est-elle régulée (zones, bancs, règlement, coordination ATL/ALE) ?
  - L'espace virtuel des élèves est-il régulé ?
- La régulation des groupes :
  - Les cercles de parole sont-ils hebdomadaires ? (Comment fonctionnent-ils ?
- La colonne vertébrale de l'école est-elle solide :
  - L'équipe parle-t-elle d'une seule voix ? (Axe valeurs – règles – sanctions
  - Quelle lutte contre les formes de harcèlement (cyberharcèlement, cellule d'écoute, périscolaire ...) ?

3. Climat de classe (principalement en secondaire) : que faire avec les classes réfractaires ?

- Comment ériger une charte de classe avec les enfants/jeunes et obtenir leur engagement ?
- Comment sanctionner les comportements inadéquats visibles ?
- Comment lire la communication non verbale et sanctionner moqueries, rumeurs, ragots ?
- Comment enseigner les mots qui grandissent l'autre (et conscientiser ceux qui le diminuent) ?
- Quelle procédure de gestion de conflits de classe ?
- Comment chercher/organiser du soutien dans l'équipe enseignante.

4. Climat dans l'équipe-cadre :

- Comprendre les 4 types d'équipes éducatives : situer son équipe, en déduire les priorités de formation.
- Définir un mode de gestion des tensions et des conflits entre enseignants, au sein de l'équipe étendue (PO inclus)
- Apprendre à tenir des conversations courageuses et arrêter les modes de communication contre-productifs
- Se donner des priorités de travail d'équipe.
- Rentrer dans une démarche collaborative, par exemple avec le modèle SCORE en concertation.
- Avancer et décider ensemble en appui sur le modèle de gouvernance participative.

## 5. La communication vers l'extérieur de l'école

- Ce que les parents veulent savoir : que fait l'établissement pour lutter contre le harcèlement.
- Mettre en avant les projets de l'école : conférence, communication numérique, fêtes.

### Méthodologie

- **Trois** journées de formation en équipe pour analyser et réfléchir sur la qualité du climat scolaire à l'œuvre actuellement. Articulation d'une réflexion d'équipe sur la possibilité d'une meilleure organisation (cohérence) et d'une meilleure qualité relationnelle. Pour cela 5 outils d'accompagnement du changement vous seront présentés:
  - Le leadership situationnel adapté au monde de l'enseignement dégagant les types de leadership et des priorités dans le changement.
  - Grille d'auto-évaluation du dispositif de lutte contre les violences scolaires en 4 étapes.
  - Identification des priorités et méthodologie du travail collaboratif "en pétales" de fleurs.
  - Le modèle SCORE comme méthodologie pour structurer la créativité et l'engagement d'un groupe de travail autour de la réalisation de projet ou la résolution de problème.
  - Méthodologie et balises pour transformer des tensions relationnelles en conflits productifs
- Les deux premières journées de formation sont consécutives. Ensuite, l'équipe met en œuvre les actions concrètes identifiées. Elle peut solliciter l'accompagnement du formateur si elle le souhaite pour deux demi-journées sur le terrain de l'école (animation de concertation, animation des groupes en pétales, gestion relationnelle du stress ou des tensions, coaching de direction possible dans les locaux de l'entreprise de formation). La troisième journée a lieu quelques mois plus tard.

### Remarques

- A priori, l'école est déjà en projet pour prévenir les violences scolaires, dans le cas contraire, les 3 journées de formation seront consacrées aux bases de cette lutte, le travail sur le climat scolaire est le prolongement naturel de la campagne de prévention des violences.
- Lorsque les tensions dans l'équipe pédagogiques sont nombreuses et historiques, il est bon de prévoir d'autres espaces en parallèle aux temps de formation et d'envisager un plan de formation sur le moyen ou plus long terme.

- La lutte contre les violences scolaires peut se poursuivre en œuvrant pour une “classe démocratique” dans laquelle nous proposons un programme pour développer les compétences psycho-sociales nécessaire à la citoyenneté : écoute, respect, messages clairs, assertivité, confiance en soi, contrat de classe, mise en projet.

## L'équipe d'Odyssee formations asbl

Pour accompagner les institutions scolaires vers une qualité du bien-être et apprendre ensemble, l'asbl propose :

- Des formations aux équipes.
- L'animation de concertations, médiations, cercles de parole entre enseignants.
- Le coaching de direction.
- L'accompagnement individuel d'enseignants.
- Des interventions en classes primaires et secondaires, le programme "vers une classe démocratique" est conçu pour développer les compétences psycho-sociales des enfants/jeunes. (Confiance en soi, écoute, assertivité, gestion de projet, contrat de classe)

Expérimentée, l'association a accompagné environ 200 institutions scolaires sur les 5 dernières années. L'équipe est composée de 5 formateurs seniors dont un directeur d'école, spécialisés dans l'intervention scolaire et non marchande, ils exercent tous en qualité de coach, accompagnateurs individuels du changement.

Odyssee formations est née en 2014, dans le prolongement d'Odyssee asbl dont l'activité concerne la remise en projet d'adolescents en situation de décrochage "lourd". Lire à ce propos: "Accompagner des ados en rupture scolaire", C Sztencel, N Roubaud, de Boeck, 2012 (ISBN: 978-2-8041-6908-4). [www.odysseeasbl.be](http://www.odysseeasbl.be)

En 2021, elle publie « Améliorer le climat scolaire : de la synergie des équipes aux compétences émotionnelles des jeunes », ESF Sciences Humaines, Paris, Septembre 21.