



COMMISSION SCOLAIRE
DE KAMOURASKA-RIVIÈRE-DU-LOUP
Mille et un regards... Une vision!

Congrès ADIGECS
Atelier du 14 mai 2015

« DES RACINES ET DES AILES »

DU LIEN D'ATTACHEMENT À L'APPROCHE POSITIVE

*Présenté par Yvan Tardif, directeur général
Monic Vézina, directrice ASSEC
Yves Ouellet, directeur d'établissement
Nadine Thériault, enseignante*





PRÉSENTATION DE NOTRE DÉMARCHE



- **Leadership de la commission scolaire :**
 - Modèle d'organisation de services proposé par la commission scolaire : déploiement d'une approche positive dans toutes les écoles.
 - Un cadre d'intervention commun.
 - L'importance d'identifier des fondements de la recherche.
- **Un leadership partagé à l'école :**
 - Le leadership de la direction et son modèle de gestion.
 - Le leadership de l'enseignant.
- **Conclusion :**
 - Impacts et retombées.



L'IMPORTANCE DE LA QUALITÉ DE PRÉSENCE DES ADULTES AUPRÈS DES ENFANTS ET DES ADOLESCENTS

*« La présence est un engagement profond
au service de la croissance de l'autre ».*



VIDÉO : QU'EST-CE QUE C'EST?





➤ Pourquoi?

Un élément déclencheur



« On raconte l'histoire d'un jeune soldat, pendant la Deuxième Guerre mondiale, qui avait décidé de faire une promenade, la veille d'une grande bataille.

Le général Dwight D. Eisenhower s'approcha de lui et marcha silencieusement à ses côtés.

Le général ne révéla pas son identité.

— À quoi penses-tu fiston? demanda-t-il.

— Je pense que j'ai peur, répondit le jeune homme.

— Eh bien, moi aussi, répliqua Eisenhower. Eh bien, marchons ensemble, et peut-être que nous pourrons nous donner mutuellement des forces. »



FORMULATION D'UNE HYPOTHÈSE



La mise en œuvre d'une démarche appuyée sur un cadre d'intervention basé sur la recherche en éducation et soutenue par de l'accompagnement et des ressources humaines et financières bien définies devrait permettre aux enseignants et aux directions d'adhérer et de s'inscrire à un contexte d'intervention basé sur l'approche positive (effet : contamination positive).



LEADERSHIP DE LA COMMISSION SCOLAIRE



L'objectif visé : Retrouver soi-même, comme direction, et redonner aux enseignants cette passion qui les anime lorsqu'ils entrent en fonction, les raisons pour lesquelles ils ont choisi le monde de l'éducation :

- parce que l'on apprécie les jeunes, que l'on reconnaît leurs forces et que l'on peut les aider à se construire;
- parce que l'on croit en eux et que l'on peut leur donner l'espoir.



Planifier son leadership avec les directions :

- Une stratégie visant l'engagement (besoins-savoir prioriser)
- Appuyé sur la recherche en éducation
- Avec des ressources visibles (savoir saisir les opportunités)
- Des modalités d'accompagnement définies et claires
- Une évaluation en continu



LES FACTEURS DE PERSÉVÉRANCE SCOLAIRE



- ❖ La relation maître-élève
- ❖ Le leadership de la direction et son modèle de gestion



Objectifs visés :

- Redonner et reconnaître à chaque enseignant ses pleines compétences auprès des élèves.
- Se donner un cadre d'intervention commun appuyé sur la recherche en éducation en lien avec l'approche positive et le lien d'attachement.
- Favoriser et appuyer le déploiement d'un leadership partagé.



MODÈLE D'ORGANISATION DE SERVICES PROPOSÉ PAR LA COMMISSION SCOLAIRE



Modèles d'intervention :

- Modèle d'entraide et de support par les pairs avec cadre de référence commun et une formation par une personne-ressource reconnue pour son expertise.
- Leadership assumé par chaque direction de chaque école ciblée.
- Leadership au niveau de la commission scolaire assumé par la directrice du Service de l'adaptation scolaire et des services éducatifs complémentaires.



MODÈLE D'ORGANISATION DE SERVICES PROPOSÉ PAR LA COMMISSION SCOLAIRE



Mandat de chaque école :

- Travailler en communauté d'apprentissage professionnelle : leadership de la direction avec les enseignants.
- Identifier avec le ou les enseignants les constats.
- Suggérer des interventions reconnues pour leur efficacité.
- Soutenir le ou les enseignants dans la recherche de solutions.
- Assister aux formations prévues dans le cadre du mandat et assurer le transfert aux enseignants de son école.



Une démarche stratégique cohérente et constante :

- Assurer l'engagement de tous les enseignants dans le déploiement de l'approche positive.
- Assurer l'intégration du processus dans les interventions dans la classe.
- Assurer le développement d'un leadership fort des directions.
- Développer une culture d'apprentissage collectif entre directions.
- Développer une culture d'apprentissage collectif entre enseignants.
- Développer une culture d'apprentissage collectif entre direction et enseignants.
- Multiplier les cibles d'intervention : « Outiller les parents. »
- Assurer un accompagnement continu et une évaluation continue.



L'IMPORTANCE D'IDENTIFIER DES FONDEMENTS DANS LA FORMATION



FONDEMENTS DE L'ÉDUCATION



- Chaque enfant (adolescent) cherche à être heureux. Pour être heureux, il est essentiel d'être en présence d'adultes attachants, matures et responsables.
- Chaque enfant (adolescent) fait de son mieux avec ce qu'il possède et ce qu'il est au moment où il agit.
- Chaque enfant (adolescent) recherche instinctivement à s'attacher à des adultes qui démontrent un « caregiving ».
- Chaque comportement est une façon de communiquer; les comportements perturbateurs et pénibles communiquent une souffrance, une tension, du stress, de l'anxiété et possiblement de l'immaturité affective.
- La qualité de l'attachement est un prédicteur du comportement à l'école et du développement de l'enfant.



« LA PRÉSENCE DES ÉLÈVES
DÉPEND ÉTROITEMENT
DE MA QUALITÉ DE PRÉSENCE
AUPRÈS D'EUX. »



LA QUALITÉ DE PRÉSENCE EN ÉDUCATION



- La qualité de présence est essentielle en éducation et en enseignement.
- La présence signifie être pleinement là, à ce qui se passe dans l'instant présent.
- Trois domaines de présence :
 - a) Présence à l'autre.
 - b) Présence à soi.
 - c) Présence à la relation.
- Trois niveaux de présence :
 - 1) Présence au concret.
 - 2) Présence au processus interne.
 - 3) Présence au sens du développement.



LES NEUROSCIENCES ET L'ÉDUCATION



- « Les recherches actuelles en neurosciences ont montré que les méthodes d'éducation classiques employées avec les enfants (et les adolescents) génèrent souvent stress et incompréhension à cause de l'immaturation cérébrale du jeune enfant.
- **Ces recherches ont clairement démontré que les clés d'un développement cérébral harmonieux étaient : l'écoute, l'empathie et l'affection.**
- Le tout-petit a besoin, avant tout, d'être protégé, compris, respecté et encouragé.
- Chez l'enfant de moins de 6 ans, ces besoins sont exacerbés par le fait que son cerveau, résolument immature, est en construction et organisation permanente. »



L'IMPORTANCE CRUCIALE DU LIEN D'ATTACHEMENT EN ENSEIGNEMENT ET EN ÉDUCATION



L'ATTACHEMENT EST CRUCIAL POUR ÉDUIQUER UN ENFANT



- Un enfant (adolescent) est incapable de s'orienter seul dans la vie; il a besoin d'aide et c'est l'attachement qui lui procure cette aide.
- L'attachement a pour but premier de transformer en boussole ou en phare la personne à qui un enfant est attaché.
- Tant que l'enfant (l'adolescent) peut se retrouver en s'en remettant à cette boussole ou à ce phare, il ne se sent pas perdu.
- Pour éduquer un enfant (adolescent) et lui enseigner, il faut qu'il soit attaché à nous.



CRÉER UN CONTEXTE D'ATTACHEMENT



- Favoriser **l'attachement** chez le jeune devrait être la **priorité de tout adulte responsable**. L'attachement est à la base du développement de l'élève et cette expérience le guide dans ses relations futures, et ce tout au long de sa vie.
- Il ne peut **pas** avoir **d'éducation** et surtout **d'enseignement efficace sans** la présence de **l'attachement** entre le jeune et l'adulte. C'est une condition sine qua non pour que l'élève profite des enseignements offerts par des adultes.
- La question est de savoir **comment favoriser l'attachement** et quelles sont les **interventions susceptibles de développer et de maintenir** cette richesse cruciale qu'est l'attachement.



- **Premiers résultats après un an :**
 - Engagement et satisfaction élevée des enseignants et des directions des 5 écoles en expérimentation.
 - Demande des enseignants : modèle pour tous.
 - Appui du comité paritaire de la commission scolaire pour les élèves HDAA.



STRATÉGIE DE DÉPLOIEMENT DANS TOUTES LES ÉCOLES



Un Cadre commun-avec Constance- avec Cohérence = Confiance

Un plan de formation à tous les intervenants des écoles :

- Directions
- Enseignants
- Professionnels
- Personnel de soutien en adaptation scolaire
- Parents
- Personnel des services de garde



LA PLANIFICATION DU LEADERSHIP DE LA DIRECTION



L'ATTACHEMENT





LE LEADER



- « Le leader est capable de guider, d'influencer et d'inspirer. Il favorise l'engagement des acteurs qu'il accompagne ». (Gendron, 2009, p.42)

Un leader efficace est :

- intéressant, engageant,
 - impliquant, encourageant,
 - soutenant, instructif,
 - capable d'amener à des prises de conscience. (Beaulieu, 2010, p.6)
- Un leader est une personne qui développe sans cesse une vision juste et une conduite juste.
 - La vision juste signifie que l'on se soucie constamment et activement du **bien-être** des autres, de soi-même et de l'entreprise. La vision juste nécessite un **esprit calme, concentré** et une **maîtrise de soi** (de ses pensées et de ses émotions perturbatrices).
 - Un bon leader est une personne qui **prend les bonnes décisions appuyées** par une **vision juste**. Prendre des bonnes décisions et engager des actions pertinentes sont des aspects essentiels du leadership.



LE LEADER



- Le problème central est la confiance dans le leader qui permet aux autres de construire la confiance en soi, et à travers lui.
- Un bon leader est au service de ceux qu'il dirige et il leur donne un SENS : celui de l'existence d'une communauté des intérêts individuels dans le travail. De plus, la communauté de travail est perçue comme un soutien dont chacun a besoin en plus de la rémunération.



L'ÉDUCATION POSITIVE



- « Nul ne peut nier que la grande majorité de l'éducation que nous offrons depuis des décennies aux jeunes est basée sur le **néguvisme**, le **pessimisme**, la punition, voire la coercition.
- Du moins une éducation, qui très souvent s'accroche aux **détails négatifs** au lieu de prendre en considération l'ensemble de la personne. Une **éducation qui n'utilise pas rapidement le positivisme**, surtout lorsqu'on fait face à des difficultés, à des situations difficiles.
- S'attacher aux détails est nécessaire lorsque, face au danger, sous le coup de nos émotions négatives, nous cherchons le moyen de survivre.
- Mais il est important de pouvoir développer une vision globale lorsque, le danger étant écarté, guidés par nos émotions positives, nous avons la possibilité d'améliorer notre façon de vivre. » (Janssen, 2011, p. 81)



LA MATURITÉ COLLECTIVE



Les six niveaux de maturité émotionnelle



LES SIX NIVEAUX DE MATURITÉ ÉMOTIONNELLE	ALTRUISME VS ÉGOCENTRISME
6- Leader/Mentor 5- Dynamique 4- Surmonteur	ALTRUISME
3- Revendicateur 2- Manipulateur 1- Victime	ÉGOCENTRISME



VIVRE UNE DISCIPLINE POSITIVE



CINQ CRITÈRES POUR IDENTIFIER UNE DISCIPLINE POSITIVE QUI AIDE AU DÉVELOPPEMENT DE LA RESPONSABILITÉ CHEZ L'ENFANT ET L'ÉLÈVE.

- 1) Une discipline simultanément ferme et bienveillante (respectueuse et encourageante).
- 2) Une discipline qui aide les enfants à développer un sentiment d'appartenance et d'importance (être en lien). Lien d'attachement.
- 3) Une discipline qui est à la recherche de solutions et non de la punition. (La punition peut être efficace à très court terme, mais elle a des résultats négatifs sur le long terme, car elle fait naître chez l'enfant ou l'élève la rancœur, la revanche, la rébellion et le retrait.)
- 4) Une discipline qui enseigne et favorise la responsabilité personnelle et la responsabilité sociale.
- 5) Une discipline qui invite les enfants et les élèves à avoir confiance en leurs capacités et à utiliser leurs forces du caractère. (Nelsen, 2012, p. 37)



LA FORCE DE L'ÉQUIPE



Les équipes les plus performantes ont une mission et des priorités qui leur tiennent à cœur.

- Depuis 15 ans, un projet de cirque pour améliorer l'attention des élèves.
- Depuis 3 ans, une **Communauté d'apprentissage** pour le volet apprentissage qui s'oriente autour de 3 questions essentielles :
 - Que voulons-nous que les élèves apprennent?
 - Comment savoir si chaque élève a acquis les connaissances et les compétences?
 - Quelles mesures prenons-nous lorsqu'un élève éprouve des difficultés?
- Depuis 3 ans, l'intégration du lien d'attachement et la bienveillance dans nos pratiques.



MON LEADERSHIP



L'objectif pour améliorer mon équipe de travail n'est pas de recruter les meilleurs employés, mais de les attirer et de les influencer.

Modéliser – Apprendre ensemble – Partager les compétences individuelles en une communauté d'apprentissage – Améliorer l'école au profit des élèves.



LA PLANIFICATION DU LEADERSHIP DE L'ENSEIGNANT





L'ATTACHEMENT





L'IMPORTANCE DE DÉVELOPPER UNE APPROCHE POSITIVE AUPRÈS DES ÉLÈVES





L'ÉDUCATION POSITIVE



« Quel est le besoin fondamental d'un jeune qui vit une situation difficile, voire en souffrance?

- C'est de recevoir de la part de l'adulte une **intervention positive**.
- Une intervention qui l'aide à se libérer du négatif, de la douleur, de la souffrance pour retrouver un état paisible, de bien-être avec lui-même et les autres.
- Pour se libérer du négatif, il faut voir le jeune avec des forces et non des étiquettes pathologiques.
- **Il est urgent d'offrir une éducation positive à nos jeunes. »**



LEADERSHIP DE L'ENSEIGNANT ET L'ÉDUCATION POSITIVE



- Une approche qui utilise la **bienveillance et la fermeté**.
- Une approche qui recherche **des solutions au lieu des punitions**.
- Une approche qui **enseigne la responsabilité et l'autodiscipline** aux enfants.
- Une approche qui **favorise le positivisme et l'optimisme** et non le négativisme et le pessimisme.
- Une approche qui **se centre sur les émotions positives** et qui **tient compte du système d'alarme des émotions négatives**.
- Une approche faite d'**altruisme** et non d'égoïsme.



UNE INTERVENTION EFFICACE



Base inconditionnelle :

- Croire au potentiel de chaque élève.
- Avoir des attentes élevées pour tous.
- Être bienveillant.
- Valoriser le travail.
- Enseigner les comportements souhaités.



L'IMPORTANCE D'ENSEIGNER LES COMPORTEMENTS



Apprendre :

- Si un enfant ne sait pas lire, nous lui enseignons.
- Si un enfant ne sait pas nager, nous lui enseignons.
- Si un enfant ne sait pas multiplier, nous lui enseignons.

Alors :

- Si un enfant ne sait pas se comporter, nous devons également lui enseigner.



L'égalité n'est pas toujours Justice



Ceci est **l'égalité**



Ceci est la **Justice**

qcme.me/AwVkJ - version originale publiée le 13.02.07 20:44:18 EST



NE JAMAIS OUBLIER



- ❖ Je ne peux pas contrôler l'autre.
- ❖ Je peux seulement l'influencer.



APRÈS 5 ANS : CONSTATS



VIDÉO : ÉVITER LES ÉTIQUETTES ET LES MYTHES



STOP
PSYCHIATRIC LABELING OF KIDS



IMPACTS ET RETOMBÉES



- Leadership partagé direction–enseignant
- Leadership CS-Direction
- Modification des perceptions
- Modifications du regard sur les jeunes
- Langage positif en développement constant
- Discours intégré : approche positive
- Création de CAP
- Développement de programme d'entrepreneuriat social
- Syndicat et comité paritaire appuient la démarche et le nomment



CONCLUSION



Que nous soyons gestionnaire ou enseignant, il arrive que nous ayons des craintes ou des incertitudes.

En marchant ensemble, nous aussi, nous pouvons nous donner des forces mutuellement dans notre travail auprès des jeunes.



CE QUE PEUT FAIRE UN REGARD...





CE QUE PEUT FAIRE UN REGARD...



« Parce que tout commence par un regard
Celui que vous avez échangé lorsque vous avez su
que je me pointerais le nez
Celui que vous m'avez porté lorsque je suis né
Celui que vous avez posé sur moi lorsque vous m'avez pris dans vos bras, pour la toute première fois
Parce que c'est dans le regard de ceux qui prennent soin de moi
que je me construis
J'ai besoin d'y voir un attachement inconditionnel,
peu importe ce que je fais ou ce que je dis
Montrez-moi comment faire et comment dire, je ne sais pas
Soyez des modèles pour moi »
« Donnez-moi la chance et le temps d'apprendre
Ne me demandez pas d'être comme vous...
Acceptez simplement ce que je suis
Ne me demandez pas de faire comme vous
Et ne faites pas pour moi non plus...
Mais accompagnez-moi pour m'apprendre
N'y a-t-il pas autant de façons de faire que de personnes sur terre?
Encouragez mes forces, et bien sûr reconnaissez mes faiblesses
Parce que c'est dans vos yeux que j'apprends
à me connaître et à m'aimer tel que je suis
Guidez mes pas, donnez-moi le droit de me tromper et de réparer
Ne me condamnez pas trop vite »



CE QUE PEUT FAIRE UN REGARD...



« Je suis un être guidé par le plaisir, amusez-vous avec moi
 Vous me démontrez ainsi que je compte réellement pour vous
 Les grands disent souvent “je n’ai pas le temps, ça va trop vite”
 Mais peu importe que vous ayez choisi de m’avoir ou pas
 Je suis là, j’ai besoin de vous
 Vous, est-ce que vous êtes là pour Moi? »

« Lorsque je vois dans vos yeux que c’est perdu d’avance
 Je vous crois, je n’essaie même pas
 Lorsque s’éteint votre regard quand vous me regardez
 Je m’efface ou j’explose, mais je ne comprends pas
 Lorsque vos yeux me disent “de toute façon, ça ne changera rien”
 Je continue à ma façon
 Et pire, s’ils ne me regardent même plus
 Alors là, je me sens perdu »

« Dans votre regard, je ressens l’importance que j’ai pour vous
 Par un seul regard, je sais la valeur que j’ai à vos yeux
 C’est à travers vous que s’enracinent mes bases d’attachement
 Est-ce que mes racines seront profondes et solides?
 Lorsque vos yeux me disent “Aie confiance, tu vas y arriver”
 Lorsque votre main prend la mienne et que vous me donnez la chance
 de me tromper
 Je me sens fort, soutenu et respecté
 Parce que votre regard peut me donner des ailes
 Regardez-moi et dites-moi, comment fait-on pour voler! »



L'IMPORTANT C'EST DE...





RÉFÉRENCES



- Bormans, L. (2013). *Optimiste. Guide pratique pour voir la vie du bon côté*. Montréal : Les Éditions de L'HOMME.
- Foucault, P. (2006). *Surveiller son enfant*. Montréal : Logiques.
- Goleman, D. (2009). *Cultiver l'intelligence relationnelle*. Paris : Robert Laffont.
- Matée, G. (2001). *L'esprit dispersé*. Montréal : Éditions de l'Homme.
- Morler, E. E. (2004). *Enneagram Monthly*. Traduction : Danielle Dorestant. Institut Français de l'Ennéagramme® pour la traduction française, Paris, 2004.
- Nelsen, J. (2012). *La discipline positive*. Paris : Éditions du Toucan.
- Neufeld, G. (2008). *Rejoindre les jeunes en difficulté*. Semaine intensive de formation. Montréal.
- Neufeld, G. (2005). *Rejoindre les jeunes en difficulté*. Semaine intensive, 2005.
- Neufeld, G. et Maté, G. (2005). *Retrouver son rôle de parents*. Éditions de L'Homme.
- Noël, L. (2003). *Je m'attache, nous nous attachons. Le lien entre un enfant et ses parents*. Montréal, Sciences et Culture.
- Paré, A. (1993). Présence en éducation. Revue *Intégration*. Sainte-Foy, Centre d'intégration de la personne. Numéro 17.
- Pennac, D. (2007). *Chagrin d'école*. Paris : Gallimard.
- Ricard, M. (2013). *Plaidoyer pour l'altruisme. La force de la bienveillance*. Paris : Nil.
- Seligman, M. (2013). *L'école de l'optimisme : Développer la résilience chez l'enfant*. Montréal : Éditions de l'Homme.



Croire

Qui je suis fait une différence !

