



ACTES DE COLLOQUE
Décembre 2017

Parce que les enfants ont besoin des adultes de
l'école pour les aider à grandir

Les rendez-vous de la Chaire 2017-2018
Journée d'étude annuelle sous le thème :

“S’engager comme adulte pour créer une école bienveillante”



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif
Faculté des sciences de l'éducation



5

décembre 2017

Table des matières

Introduction	3
Conférence d'ouverture - Cette bienveillance qui mobilise les adultes et qui contribue au bien-être des enfants	5
Table 1 : Développement socioémotionnel et bien-être du personnel scolaire	6
1.1 La psychopédagogie du bien-être : préparer les enseignants à être vecteurs de bien-être dans la classe	6
1.2 Proposition de principes et de pistes d'accompagnement pour des gestionnaires et professionnels qui souhaitent prendre en compte le bien-être du personnel scolaire en contexte de changement	7
Table 2 : Se mobiliser pour un climat scolaire positif et bienveillant	8
2.1 Le sentiment d'efficacité collective : un aspect à considérer pour mobiliser le personnel éducatif	8
2.2 Quelques initiatives de mobilisation pouvant agir sur un climat scolaire positif et bienveillant	9
Table 3 : Contribuer au développement socioémotionnel et au bien-être des élèves	10
3.1 S'intéresser au bien-être à l'école: une voie à explorer en communauté d'apprentissage pour favoriser la réussite éducative et la persévérance scolaire d'élèves du primaire	10
3.2 L'apprentissage socioémotionnel en classe : principes de base et quelques pistes pour en savoir d'avantage	11
Information recueillie des différentes tables de discussion en débat d'équipe	12
ANNEXE 1 : Liste de participants à la journée d'étude	15
ANNEXE 2 : Présentations PPT des conférenciers	18

Pour citer les informations contenues dans ce document:

Dans une bibliographie:

Beaumont, C., Goyette, N., Gagnon, B., Bernier, V., Bourgeois, S., Bazinet, J., Wilkie, T. & Landri, S. (2017). S'engager comme adultes pour créer une école bienveillante! Actes de colloque produits dans le cadre de la 4^e Journée d'étude annuelle de la Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval, Québec, Canada. Document téléaccessible à: www.violence-ecole.ulaval.ca

ou

dans le corps d'un texte: Beaumont et coll. (2017)

Ce document a été conçu avec la précieuse collaboration de Mme Natalia Garcia, coordonnatrice de la Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif de l'Université Laval.

Introduction

De La tolérance zéro à La lutte contre La violence à L'école...
Du climat scolaire sain et sécuritaire au climat scolaire positif et bienveillant...
De La réussite scolaire, à La réussite éducative globale centrée sur Le bien-être des élèves...

Les connaissances continuent à se développer à une « vitesse grand V » dans le domaine de la prévention de la violence à l'école. Pour éviter l'essoufflement et le désinvestissement de la communauté éducative sur la question, nous devons réfléchir au sens à donner à nos actions. Que souhaitons-nous faire de nos écoles ? Quels enseignements souhaitons-nous laisser aux jeunes de la nouvelle génération quant à la façon de se comporter, de prendre soin d'eux-mêmes et des autres ? Par leurs attitudes et comportements, les adultes des écoles offrent de véritables modèles comportementaux aux élèves sur ces questions. Leur approche bienveillante peut apprendre aux élèves à agir de la sorte envers leurs pairs. C'est sur la base des compétences socioémotionnelles de leurs enseignants qu'ils apprendront à se comporter adéquatement envers eux-mêmes et envers autrui. Mais quels messages retiennent les enfants à nous voir nous comporter au quotidien ?

Le développement des compétences socioémotionnelles et l'apport de la psychologie positive, ce nouveau courant qui étudie notamment le bien-être, la gratitude, la force de caractère, pourraient nous aider à envisager différemment les interventions, les rendre plus agréables au quotidien et du coup, maintenir notre motivation à construire ensemble notre école bienveillante et à l'alimenter au fil des ans.

L'apprentissage socioémotionnel (ASE) soutient *qu'une relation saine et solide avec soi sert de base pour établir une relation saine et solide avec les autres et finalement, avec le monde*. Si le principal outil des adultes travaillant dans une école s'avère être leur propre personne, comment apprennent-ils à prendre soin d'eux afin qu'ils puissent mieux prendre soin des élèves, mais aussi de leurs collègues et des parents avec lesquels ils partagent leur quotidien ?

Le 5 décembre 2017, à l'Université Laval, la Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif ouvrait sa 4^e Journée d'étude annuelle sous le thème : *S'engager comme adulte pour créer une école bienveillante!* Cette journée fut l'occasion de réunir 81 partenaires de la collectivité, des milieux scolaires, gouvernementaux et universitaires afin de réfléchir à de nouvelles avenues permettant de développer des écoles bienveillantes et de faire en sorte que cette nouvelle « appellation à la mode » ne soit pas qu'un autre feu de paille, mais puisse s'inscrire dans la pérennité.

Trois thèmes ont donc été choisis pour mettre l'accent sur l'incalculable pouvoir d'influence des adultes de l'école pour parvenir à créer cette école bienveillante. Pour le premier thème : **Développement socioémotionnel et bien-être du personnel scolaire**, la conférence intitulée : *La psychopédagogie du bien-être : préparer les enseignants à être vecteurs de bien-être dans la classe* présentée par Mme Nancy Goyette, professeure à l'UQTR\campus Drummondville a permis de mieux comprendre cette nouvelle approche issue de la psychologie positive. Mme Brigitte Gagnon, conseillère pédagogique à la Commission scolaire des Hautes-Rivières et doctorante à l'Université de Sherbrooke a poursuivi dans le même sens, avec sa présentation : *Proposition de principes et de pistes d'accompagnement pour des gestionnaires et professionnels qui souhaitent prendre en compte le bien-être du personnel scolaire en contexte de changement*.

Dans une suite logique d'idées, le deuxième thème de la journée : **Se mobiliser pour un climat scolaire positif et bienveillant** mettait de l'avant des conditions et actions pouvant agir directement sur un climat scolaire bienveillant. La communication de monsieur Vincent Bernier, enseignant au secondaire et doctorant en

psychopédagogie à l'Université Laval, intitulé : *Le sentiment d'efficacité collective : un aspect à considérer pour mobiliser le personnel éducatif* a d'abord permis de se familiariser avec ce nouveau concept mobilisateur. La communication : *Quelques initiatives de mobilisation pouvant agir sur un climat scolaire positif et bienveillant* a ensuite permis d'illustrer concrètement certaines actions menées dans les écoles pour créer un climat scolaire bienveillant. Présentée par Mme Sylvie Bourgeois, agente de soutien régional/Régions Laval, Laurentides et Lanaudière / ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), cette conférence a aussi été l'occasion de reconnaître la qualité des personnes qui composent l'équipe d'intervenants pivots de ces régions.

Le troisième thème de la journée : **Contribuer au développement socioémotionnel et au bien-être des élèves** s'est consacré aux attitudes et actions des adultes pouvant directement contribuer à leur bien-être, de même qu'à celui des élèves. C'est dans cette voie que nous avons assisté à la conférence de Mme Julie Bazinet, M.Éd. Conseillère pédagogique à la Commission scolaire des Hautes-Rivières, intitulée : *S'intéresser au bien-être à l'école : une voie à explorer en communauté d'apprentissage pour favoriser la réussite éducative et la persévérance scolaire d'élèves du primaire*. Enfin, la communication de mesdames Tara Wilkie et Sophie Langri, Intervenantes à l'Institut d'éducation socioémotionnelle intitulée : *L'apprentissage socioémotionnel en classe: principes de base et quelques pistes pour en savoir davantage* a permis de conclure la journée, rappelant que *l'un des facteurs clés pour bien enseigner et développer un programme d'ASÉ est de comprendre qu'une relation saine et solide avec soi, sert de base pour établir une relation saine et solide avec les autres et finalement, avec le monde qui nous entoure (moi, toi, nous)*.

En guise de conclusion, nous avons posé les questions suivantes aux conférenciers invités : **Pour que notre projet d'école bienveillante ne soit pas qu'un autre feu de paille ... que doit-on prioriser comme actions et comment assurer la pérennité de ces actions?** Ils suggèrent qu'on construise « ensemble » cette école bienveillante, favorisant les actions collectives qui visent le long terme. Mais ils sont d'avis que cela nécessite de s'accorder du temps. Du temps pour s'approprier des projets communs qui seront construits sur des valeurs communes. Du temps pour créer des opportunités qui feront vivre des expériences agréables entraînant cet état de bien-être associé à la réussite éducative des jeunes. Les actions de l'école doivent viser la réussite personnelle et l'épanouissement professionnel de tous les membres du personnel afin qu'ils puissent à leur tour offrir des modèles comportementaux empreints de bienveillance (écoute, exigence, soutien, respect) sur lesquels les enfants modéliseront leurs relations interpersonnelles. Mais attention ! Un milieu bienveillant n'exige pas de tous qu'ils soient parfaits. Un milieu bienveillant fait plutôt la promotion que l'erreur est nécessaire pour apprendre et qu'avec du soutien, des progrès sont possibles et méritent d'être encouragés lorsqu'observables.

Pour terminer, j'aimerais remercier conférenciers, participants, bénévoles et organisateurs pour la générosité avec laquelle ils se sont consacrés cœur et âme à faire de cette journée une réussite. **C'est parce que les enfants ont besoin des adultes de l'école pour les aider à grandir que cet engagement comme adulte à vouloir créer une école bienveillante est devenu si important !**

Claire Beaumont

Claire Beaumont

Titulaire de la Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif

Conférence d'ouverture - Cette bienveillance qui mobilise les adultes et qui contribue au bien-être des enfants

Par Claire Beaumont, Ph, D. Professeure et titulaire de la Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif/Université Laval

Comment les adultes peuvent-ils développer un environnement bienveillant et ainsi contribuer au bien-être global de leurs élèves?

Cette présentation introduit les différents thèmes de la journée et explique le fil conducteur qui les unit au thème général : **S'engager comme adulte pour créer une école bienveillante!** La conférencière montre le chemin poursuivi depuis les 10 dernières années à travailler à la prévention de la violence dans les écoles et trace un nouveau chemin vers des interventions plus universelles, plus positives et mobilisatrices, ciblant principalement les actions et les attitudes des adultes. Elle souligne l'apport de la psychologie positive et de l'apprentissage socioémotionnel et l'intérêt de les considérer pour parvenir à créer des écoles bienveillantes.



En plus de la réussite scolaire, on vise aujourd'hui la réussite éducative globale des élèves. Dans ce sens, la *psychologie positive* permet de mieux comprendre ce qu'est le bien-être global et comment on peut le développer à l'école, tant chez les élèves que chez les adultes. Cette approche vise ainsi le développement optimal de chaque élève (études des forces, talents, passion, etc.), l'accroissement de leur résilience face aux embûches de la vie (Lecompte, 2009). Le bien-être des élèves à l'école, concept issu de la psychologie positive, prend appui sur les capacités socioémotionnelles de ces derniers (ex. : reconnaissance et expression adéquate des émotions, qualité relationnelle) et cognitives (ex. : engagement, sens à la vie, accomplissement et réussite) (Bonniwell, 2016).

Selon Schonert-Reichl, Kitil et Hanson-Peterson (2017), trois aspects importants sont à considérer pour que les jeunes apprennent à mieux socialiser à l'école soit 1) leur enseigner des habiletés socioémotionnelles, 2) enseigner au personnel scolaire comment développer leurs propres habiletés socioémotionnelles pour pouvoir ensuite les transmettre à leurs élèves et 3) miser sur le contexte et l'environnement éducatif (ex. : climat scolaire) (Schonert-Reichl, & al., 2017). C'est donc à partir de ce modèle conceptuel que la 4^e Journée d'étude annuelle de la Chaire a été imaginée.

Pour en savoir davantage...

Beaumont, C., et coll. (2016). *Ensemble...pour de saines habitudes de vie relationnelles à l'école*. Actes de colloque, 3e Journée annuelle d'étude de la Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif, Université Laval, Québec. www.violence-ecole.ulaval.ca

Bonniwell, I. (2011). L'éducation positive: apporter le bien-être aux enfants et aux jeunes. Dans C. Martin-Krumm et C. Tarquino (dir.). *Traité de psychologie positive* (p. 539-556). Bruxelles: De Boeck.

Lecomte, J. (2006). La résilience après maltraitance, fruit d'une interaction entre l'individu et son environnement social. *Les cahiers psychologie politique* [En ligne], numéro 8, Janvier 2006 : <http://lodel.irevues.inist.fr/cahierspsychologiepolitique/index.php?id=1065>

Schonert-Reichl, K. A., Kitil, M. J., & Hanson-Peterson, J. (2017). *To reach the students, teach the teachers: A national scan of teacher preparation and social and emotional learning*. A report prepared for the Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). Vancouver, B.C.: University of British Columbia.

Seligman, M.E.P., Randal, M.E., Gillham, J., Reivich, K., & Linkins, M. (2009). Positive education: positive psychology and classroom interventions. *Oxford Review of Education*, 35(3), 293-311.

Seligman M.E.P., & Csikszentmihalyi (2000), Positive psychology, an introduction. *American psychologist*, 55(1), 5-14.

Table 1 : Développement socioémotionnel et bien-être du personnel scolaire

1.1 La psychopédagogie du bien-être : préparer les enseignants à être vecteurs de bien-être dans la classe

Conférencière invitée : Nancy Goyette, Ph.D., Professeure et chercheure/Université du Québec à Trois-Rivières- Campus Drummondville

Le bien-être à l'école est un enjeu considérable et en émergence dans plusieurs pays occidentaux. En effet, des recherches démontrent que les élèves éprouvant du bien-être apprennent mieux et persévèrent plus dans leur cheminement, ce qui hausse leur réussite scolaire. Ce constat amène donc une réflexion sur l'intégration de la psychologie positive dans les approches pédagogiques des enseignants. Cependant, cette situation apporte son lot de questions : comment enseigner le bien-être ? Comment en favoriser l'apprentissage ? Comment adapter ses pratiques pédagogiques au



contexte particulier de sa classe en privilégiant des interventions bienveillantes auprès des élèves ? En amont à ces questions, il faut aussi prendre en considération le processus de développement professionnel des enseignants, puisqu'ils doivent entreprendre une réflexion sur soi qui consiste à une remise en question de leurs représentations, de leurs croyances et de leurs valeurs pour que cette perspective ait du sens dans l'exercice de leur profession. Enseigner le bien-être ne consiste pas simplement à appliquer en classe des activités proposées dans des cahiers d'exercices ou dans des formations ponctuelles. Enseigner le bien-être consiste à adapter ses pratiques pédagogiques pour qu'elles soient en congruence avec soi et les valeurs que l'on veut véhiculer comme pédagogue, de l'intérêt de créer ses propres activités en fonction de ses élèves et du contexte pédagogique.

Cette conférence a abordé ces questions en explorant la psychopédagogie du bien-être comme nouveau champ d'étude en sciences de l'éducation. Elle a également présenté les résultats préliminaires d'une recherche s'intéressant au développement de l'identité professionnelle d'enseignantes du primaire privilégiant des approches pédagogiques favorisant le bien-être des élèves.

Pour en savoir davantage...

- Boniwell, I. (2011). L'éducation positive: apporter le bien-être aux enfants et aux jeunes. Dans C. Martin-Krumm & C. Tarquino (dir.). *Traité de psychologie positive* (p. 539-556). Bruxelles: De Boeck.
- Goyette, N. (2016). Développer le sens du métier pour favoriser le bien-être en formation initiale à l'enseignement. *Revue canadienne de l'éducation*, 39(4), 1-29.
- Goyette, N., Gagnon, B., & Bazinet, J. (2017, Juillet). *La psychopédagogie du bien-être: un nouveau champ d'étude pour intégrer la psychologie positive dans les pratiques pédagogiques des enseignants*. Conférence présentée lors de la Journée francophone de psychologie positive, Montréal, Canada (Vidéo à venir sur la chaîne Youtube Psychologie positive Québec).
- Seligman, M.E.P., Randal, M.E., Gillham, J., Reivich, K., & Linkins, M. (2009). Positive education: positive psychology and classroom interventions. *Oxford Review of Education*, 35(3), 293-311.

1.2 Proposition de principes et de pistes d'accompagnement pour des gestionnaires et professionnels qui souhaitent prendre en compte le bien-être du personnel scolaire en contexte de changement

Conférencière invitée : Brigitte Gagnon, conseillère pédagogique en gestion de l'éducation, Commission scolaire des Hautes-Rivières /Doctante en éducation, Université de Sherbrooke

Alors que le système scolaire est en perpétuelle transformation, les enseignants font face à de nombreux défis quotidiens pour favoriser la réussite éducative de leurs élèves (CSE, 2014). Pour faire face à la situation, le développement professionnel continu est une nécessité (CSE, 2014) et l'accompagnement est un moyen fondamental pour le soutenir (Lafortune, 2008). Plusieurs personnes jouent un rôle important au regard du développement professionnel des enseignants, dont des mentors, des conseillers pédagogiques et des directions d'école. Il importe que ces accompagnateurs soient formés



et sensibilisés à la notion de bien-être, car, selon certains auteurs, celui des enseignants a une importante influence sur la réussite éducative des élèves qui leur sont confiés (Théorêt & Leroux, 2014).

Dans le cadre de cette communication Mme Gagnon a présenté quelques résultats d'une recherche-action réalisée dans une commission scolaire plongée au cœur de plusieurs changements organisationnels où des accompagnateurs ont répondu à la question suivante : *comment prendre en compte le bien-être du personnel scolaire lors d'accompagnements individuels en contexte de changement ?*

Pour en savoir davantage...

- Csikszentmihalyi, M. (2004). *Vivre La psychologie du bonheur*. Paris : Robert Laffont. (FLOW-ENGAGEMENT)
- Dagenais-Desmarais, V., & Privé C. (2010). Comment améliorer le bien-être psychologique au travail? *Gestion*, 35, (3), 69-79.
- Dubreuil P. Forest, J., & Courcy, F. (2012). Nos forces et celles des autres : comment en optimiser l'usage au travail? *Gestion*, 37(1), 63-73. (FORCES)
- Fredrickson, B. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology. The Broaden-and Build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56 (3), 218-226. (ÉMOTIONS POSITIVES)
- Lyubomirsky, S. (2008). *Comment être heureux...et le rester. Une méthode scientifiquement éprouvée* : Québec : Flammarion.
- Peterson, C., & Park, N. (2005). Classification et évaluation des forces de caractère. *Revue québécoise de psychologie*, 26(1), 23-40. (FORCES)
- Site pour effectuer un test sur les forces de caractère: <http://www.viacharacter.org/www/Character-Strengths-Survey>.
- Seligman, M. (2013). *S'épanouir. Pour un nouvel art du bonheur et du bien-être*. Paris : Belfond.
- Théorêt, M., & Leroux, M. (2014). *Comment améliorer le bien-être et la santé des enseignants?* Bruxelles : De Boec. **(BIENÊTRE DES ENSEIGNANTS)**

Table 2 : Se mobiliser pour un climat scolaire positif et bienveillant

2.1 Le sentiment d'efficacité collective : un aspect à considérer pour mobiliser le personnel éducatif

Conférencier invité : Vincent Bernier/ Doctorant en psychopédagogie, Université Laval

Issu de la théorie d'auto-efficacité (Bandura, 2007), le sentiment d'efficacité collective (SEC) correspond aux croyances des membres d'une équipe-école en leur capacité collective à travailler ensemble et à déployer les actions requises pour surmonter les défis rencontrés, pour répondre aux besoins de tous les élèves et pour produire un effet positif sur leurs réussites éducatives. Le SEC influence le fonctionnement, la tendance à persévérer et les résultats des groupes faisant face à des défis collectifs (Katz-Navon & Erez, 2005). Extension du SEP à l'échelle d'un groupe, le SEC est reconnu comme un des facteurs les plus fortement liés à la réussite scolaire (Dussault, Austin & Fernet, 2012; Eells, 2011) et représente une puissante ressource à développer au sein des équipes-écoles afin d'offrir des services éducatifs de qualité et de répondre aux besoins de tous les élèves (Sørлие & Torsheim, 2011).



Cette présentation a permis de décrire brièvement le concept de sentiment d'efficacité collective (SEC) et ses influences en milieu scolaire. Comme le SEC représente un aspect à considérer pour mobiliser le personnel éducatif, une attention particulière a été accordée aux moyens facilitant ou entravant son développement à l'école (Bernier & Gaudreau, 2016, 2017).

Pour en savoir davantage...

- Bandura, A. (2007). *Auto-efficacité : Le sentiment d'efficacité personnelle* (2e éd.). Bruxelles: De Boeck.
- Bernier, V., & Gaudreau, N. (2016). La cinquième voix ou l'importance du sentiment d'efficacité collective en milieu scolaire. *La Foucade*, 17, 30-32.1.
- Bernier, V., & Gaudreau, N. (2017). Les effets d'une formation-accompagnement sur le sentiment d'efficacité collective à prévenir et gérer les comportements difficiles au primaire. *Journal International sur le Climat Scolaire et la Prévention de la Violence*, 2, 31-61.
- Dussault, M., Austin, S., & Fernet, C. (2012). Efficacité collective des enseignants et performance scolaire des élèves du secondaire. *Epto*, 17, 242-249.
- Eells, R. J. (2011). *Meta-analysis of the relationship between collective teacher efficacy and student achievement*. Chicago, IL : Loyola University Chicago.
- Katz-Navon, T. Y., & Erez, M. (2005). When collective- and self-efficacy affect team performance: The role of task interdependence. *Small Group Research*, 36, 437-465. doi: 10.1177/1046496405275233
- Sørлие, M.-A., & Torsheim, T. (2011). Multilevel analysis of the relationship between teacher collective efficacy and problem behaviour in school. *School Effectiveness and School Improvement*, 22, 175-191. doi: 10.1080/09243453.2011.563074

2.2 Quelques initiatives de mobilisation pouvant agir sur un climat scolaire positif et bienveillant

Conférencière invitée : Sylvie Bourgeois, Agente de soutien régional/Régions Laval, Laurentides et Lanaudière / ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES).

Le climat scolaire, tout comme dans un jardin collectif où l'on fait pousser les plantes, les légumes et les herbes, a besoin d'humains avant tout! Des humains qui s'unissent pour travailler collectivement, qui ont des buts communs et partagent une vision. Ils doivent choisir les ingrédients et les outils qui vont permettre de semer sainement pour voir grandir et fleurir les trésors du jardin... Ces trésors, pour reprendre cette allégorie, ce sont les enfants et les adolescents qui partagent notre quotidien. Ils ont besoin de grandir dans un environnement paisible, ensoleillé, bienveillant, chaleureux où on les protège des intempéries tout en respectant leur nature propre.



Le climat dans lequel vivent nos enfants et les adultes comportent plusieurs composantes comme le climat de sécurité, le climat propre aux apprentissages, le climat où les relations interpersonnelles sont saines et positives et un climat où l'environnement donne le goût de s'épanouir. Nous souhaitons collectivement que l'ensemble de ces composantes prenne vie et que chacun y contribue comme dans le jardin collectif.

C'est grâce à des personnes comme les intervenants pivots qui travaillent au dossier climat scolaire positif, violence et intimidation, des personnes engagées qui sont de véritables acteurs de changement qu'il a été possible de mettre en place des initiatives mobilisantes pour accompagner les milieux scolaires à travailler collectivement pour un climat scolaire positif et bienveillant.

Cette présentation a abordé diverses initiatives mises en œuvre par des intervenants pivots inspirants, illustrant eux-mêmes les valeurs de bienveillance. Quelques-unes de leurs actions ont été présentées:

- Un accompagnement réflexif sur le savoir-être et les pratiques éducatives;
- Un accompagnement concernant un nouveau modèle de classe spécialisée;
- Un accompagnement sur l'actualisation des plans de lutte (vivant) dans les milieux;
- Un accompagnement des directions d'établissement en lien avec l'apprentissage socioémotionnel;
- Un accompagnement d'élèves du secondaire dans la mise en place d'un colloque sur la tolérance s'adressant aux jeunes;
- Un accompagnement sur l'ouverture à la différence, etc.

Pour en savoir davantage...

Beaumont, C., Galand, B., & Lucia, S. (2015). *Les violences en milieu scolaire : Définir, prévenir et réagir*. Canada, Québec : Presses de l'Université Laval.

Bissonnette, S., Gauthier, C., & Castonguay, M. (2016). *L'enseignement explicite des comportements*. Canada, Québec : Chenelière Éducation.

Gaudreau, N. (2017). *Gérer efficacement sa classe : Les cinq ingrédients essentiels*. : Canada, Québec : Presses de l'Université du Québec.

Table 3: Contribuer au développement socioémotionnel et au bien-être des élèves

3.1 S'intéresser au bien-être à l'école : une voie à explorer en communauté d'apprentissage pour favoriser la réussite éducative et la persévérance scolaire d'élèves du primaire

Conférencière invitée : Julie Bazinet, M.Éd. Conseillère pédagogique, Commission scolaire des Hautes-Rivières



Cette communication a présenté un projet actuellement en cours à la Commission scolaire des Hautes-Rivières. Le but du projet vise à développer un « agir compétent » qui permettra aux enseignants et aux élèves de mieux connaître et utiliser leurs forces, d'engranger des émotions positives et d'utiliser des stratégies gagnantes pour éprouver du bien-être à l'école et à la maison.

La présentatrice a décrit l'historique des actions ayant mené une équipe à s'engager dans une recherche-action d'une durée de trois ans dont l'objet d'apprentissage est la psychopédagogie du bien-être. Plus précisément elle a abordé le cadre théorique, le déroulement et diverses actions posées au cours de la première année d'expérimentation.

Des exemples d'activités issues de la psychologie positive pratiquées auprès des élèves de toutes les classes d'une même école ont permis aux participants de mieux connaître la psychopédagogie du bien-être et ses applications pratiques. Ces activités abordaient notamment le pouvoir sur notre bien-être, la gratitude, la persévérance, l'optimisme, les relations positives, les forces de caractère, la maîtrise de soi, la pleine conscience, etc.

Pour en savoir davantage sur la psychologie positive appliquée en classe...

Bazinet, J. (2015). *Éduquer les enfants avec la psychologie positive*. Canada, Québec : Jouvence.

Bazinet, J. (2017). L'éducation positive : un moyen efficace pour diminuer le stress et l'anxiété chez les enfants. *Revue du préscolaire*, 55(3), 28-30.

3.2 L'apprentissage socioémotionnel en classe : principes de base et quelques pistes pour en savoir davantage

Conférencières invitées : Tara Wilkie et Sophie Langri, Institut d'éducation socioémotionnelle

L'enseignement des apprentissages socioémotionnels (ASÉ) ne vise pas seulement à soutenir l'apprentissage académique. Il sert aussi à soutenir le développement d'un climat scolaire positif et bienveillant qui permet, tant aux adultes qu'aux élèves, de s'épanouir à travers des relations saines et constructives.



Cette communication a présenté les 5 composantes de l'ASÉ selon CASEL (2017) soit, la conscience de soi, l'auto régulation, la conscience sociale, les habiletés relationnelles et la prise de décisions responsables. Ces composantes sont structurées en 3 domaines de développement, le domaine du MOI (du soi), du TOI (les autres) et celui du NOUS (la communauté). C'est en commençant par développer de saines habitudes relationnelles avec soi-même, comme avoir de l'empathie, de la gentillesse et de la compassion pour soi, que les élèves, **et les adultes**, pourront ensuite réinvestir ces saines habitudes dans leurs relations avec les autres, plutôt que d'établir des liens souvent caractérisés par l'indifférence, la fermeture et les jugements négatifs. Un des facteurs clé pour bien enseigner et développer un programme d'ASÉ est de comprendre qu'une relation saine et solide avec soi, sert de base pour établir une relation saine et solide avec les autres et finalement, avec le monde qui nous entoure (moi, toi, nous).

Un aspect central de cette approche est l'enseignement explicite d'une littéracie émotionnelle, c'est-à-dire pouvoir reconnaître, différencier, nommer et réguler ses émotions. Cette littéracie émotionnelle va offrir les fondements nécessaires au développement de l'empathie et de la bienveillance, non seulement envers soi, mais aussi les envers les autres. Elle permet de bien comprendre nos émotions et besoins et ceux des autres. Trois étapes cruciales permettent de développer la littéracie émotionnelle:

1. Développer une conscience émotionnelle en prenant sa «température émotionnelle» et en reconnaissant son niveau de réactivité émotionnelle, qu'il soit haut (colère, excitation, etc.) ou bas (tristesse, fatigue, apathie, etc.) ;
2. Développer une compréhension et un vocabulaire qui décrivent notre état émotionnel ainsi que nos besoins en tant qu'être humain (amour, sécurité, respect, etc.) ;
3. Connecter nos sentiments et nos besoins afin de bien réguler nos émotions.

Une courte vidéo a finalement illustré l'enseignement des composantes 1 et 2 des ASÉ soit la conscience de soi et l'auto régulation.

Pour en savoir davantage...

Schonert-Reichl, K. A., Kitil, M. J., & Hanson-Peterson, J. (2017). *To reach the students, teach the teachers: A national scan of teacher preparation and social and emotional learning*. A report prepared for the Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). Vancouver, B.C.: University of British Columbia. Disponible à : <http://www.casel.org/wp-content/uploads/2017/02/SEL-TEd-Full-Report-for-CASEL-2017-02-14-R1.pdf>.

Greenberg, M. T., Brown, J. L., & Abenavoli, R. M. (2016) *Teacher Stress and Health. Effects on Teachers, Students, and Schools*. Disponible à : <https://www.rwjf.org/en/library/research/2016/07/teacher-stress-and-health.html>.

Informations recueillies des différentes tables de discussion en débat d'équipe

Les résumés recueillis par les secrétaires des tables de discussion suggèrent...

Table 1

Pour être capables d'enseigner les habiletés socioémotionnelles aux élèves, plusieurs auteurs soutiennent qu'il faut que les adultes les aient d'abord développées pour eux-mêmes.

QUESTION : Êtes-vous d'accord avec cet énoncé? Si oui, qui doit s'occuper du développement socioémotionnel du personnel scolaire? Formation initiale ou formation continue? Que doit-on inclure dans cette formation initiale ou continue? Sinon, expliquer votre réponse.

- L'ensemble des participants sont d'accord pour dire que l'enseignement des habiletés socioémotionnelles des adultes est essentielle
- Qu'elle doit s'acquérir en formation initiale et se poursuivre tout au long de la vie professionnelle
- Qu'elle est peu prise en compte actuellement dans les universités québécoises, ni même au Gabon ou encore au Liban (témoignages)
- L'importance d'accompagner le personnel éducatif, ne pas seulement les « former »
- Que les cours en **formation initiale** abordent la base et aussi comment l'enseigner aux élèves. Ils pourraient porter par exemple sur la relation d'aide, la connaissance de soi (forces et vulnérabilités, valeurs, savoir-être, prendre soin de soi et des autres, apprendre à communiquer sans violence), apprendre à travailler en collaboration avec diverses personnes
- **En formation continue**, devrait être une priorité pour les dirigeants qui eux-mêmes devraient aussi développer de telles habiletés pour accompagner leur personnel dans la même voie. Pourrait prendre la forme de communautés de pratiques, de formations/accompagnement, de pratiques réflexives, en sensibilisant et en soutenant les parents dans ce sens. Des mentors habilités pourraient soutenir les nouveaux enseignants
- Devrait être encouragé par les directions d'établissement, mais aussi par le ministère et les commissions scolaires.

Table 2

Il semble qu'un climat d'école positif et bienveillant, où règnent confiance et respect entre tous facilite le développement du sentiment d'efficacité collective chez le personnel éducatif. Comme le sentiment d'efficacité collective est associé à la réussite éducative des élèves.

QUESTIONS : a) À quoi reconnaît-on une équipe-école qui agit efficacement pour créer un climat scolaire positif et bienveillant?

- La façon dont les adultes s'adressent aux enfants
- La répartition des rôles et responsabilités dans l'équipe
- Ses attentes claires envers chacun
- Le travail de collaboration, et la reconnaissance des forces de chacun
- L'engagement de chacun dans le projet collectif
- Le leadership pédagogique
- La façon dont les comportements sont gérés
- L'action préventive
- L'accueil chaleureux, la capacité à prendre soin les uns des autres
- Des interventions congruentes avec les valeurs souhaitées
- Le respect dans les interventions : dignité de l'autre
- La célébration des réussites de chacun
- La confiance mutuelle échangée dans l'équipe-école
- Une manière non violente de communiquer et d'accepter l'autre
- L'omniprésence des adultes auprès des enfants
- Le sentiment d'appartenance fort, ressenti par les élèves et le personnel
- La conscience qu'ont les adultes du modèle comportemental qu'ils offrent aux élèves
- La cohérence et la constance dans les interventions et messages
- La présence d'un code de vie négocié et éducatif
- La capacité de l'équipe-école de se remettre en question
- Les erreurs de parcours considérés comme faisant partie des apprentissages de la vie
- Une ouverture à la communauté et une approche inclusive.

Table 2 (suite)

Il semble qu'un climat d'école positif et bienveillant, où règnent confiance et respect entre tous facilite le développement du sentiment d'efficacité collective chez le personnel éducatif. Comme le sentiment d'efficacité collective est associé à la réussite éducative des élèves...

b) Qu'est-ce qui peut être mis en place pour aider les équipes scolaires à développer leur sentiment d'efficacité collective à créer une école

- Des communautés d'apprentissage
- Le leadership de la direction est primordial pour donner le ton
- Créer de meilleurs liens entre les individus qui travaillent ensemble
- Gérer avec les forces de chacun
- Proposer des projets communs impliquant tout le personnel
- Faire en sorte que le personnel sente que leur bien-être est pris en considération
- Qu'on invite le personnel à faire preuve de compassion, de solidarité
- Prendre le temps d'évaluer le processus des interventions et pas seulement les résultats
- Valoriser les bons coups de l'équipe
- Accorder du temps de travail en sous-équipe
- Partir des valeurs communes à l'école pour développer une approche de groupe
- Mettre en place une procédure pour prendre soin des membres de l'équipe
- Être exigeant, mais soutenant envers les membres de l'équipe, les amener à s'actualiser
- Travailler l'action « d'accueillir »
- La présence de partenaires de la communauté dans l'école
- Prendre conscience du chemin parcouru
- Permettre de développer le sentiment d'appartenance des adultes de l'école
- Apprendre à mieux communiquer (apprentissage socioémotionnel)
- Supervision active et positif, renforcement positif.

Table 3

Il semble qu'un climat d'école positif et bienveillant, où règnent confiance et respect entre tous facilite le développement du sentiment d'efficacité collective chez le personnel éducatif. Comme le sentiment d'efficacité collective est associé à la réussite éducative des élèves...

QUESTIONS :

a) Que pensez-vous d'une telle communauté de pratique comme soutien / accompagnement professionnel?

- Devient un projet collectif et engendre l'engagement, de la passion
- Instaure un sentiment de confiance et de coopération
- Rassembleur, motivant, stimulant, permet d'expérimenter nous-mêmes
- Augmente notre pouvoir d'agir
- Peut prévenir l'épuisement professionnel
- Partir des besoins des enseignants favorise la collaboration
- Peu menaçant
- Plus difficile au secondaire de rassembler en communauté de pratique
- Important de mettre en place des conditions : libérer des enseignants pour réfléchir enfin
- Permet d'aller plus loin en cohérence avec les valeurs du milieu.

b) Quels principaux avantages et inconvénients peuvent être associés à l'apprentissage socioémotionnel à l'école ?

Avantages :

- Permet une bonne lecture des situations
- Donne un temps pour réfléchir ensemble sur la tâche, mais aussi sur son niveau de bien-être
- Permet de partager des approches éducatives (pas seulement pédagogiques)
- Permet aux jeunes d'apprendre à répondre à leurs besoins sans brimer les autres
- Initiés au primaire, les jeunes en redemanderont au secondaire et poursuivront leur développement socioémotionnel
- Préviend des problèmes de santé mentale, développe une meilleure sensibilité à soi et aux autres
- Développe une culture de bienveillance
- Développe la citoyenneté chez les jeunes, le sens des responsabilités
- Enfants plus réceptifs aux apprentissages et aux exigences du milieu.

Inconvénients :

- Peut être perçu comme une approche spirituelle
- La confusion dans les termes utilisés : clarifier les interprétations devient nécessaire
- Les adultes doivent posséder eux-mêmes ces habiletés pour servir de modèle aux élèves
- Le temps : percevoir que d'enseigner ces habiletés prend du temps dont le milieu scolaire ne dispose pas.

Table 3 (suite)

Il semble qu'un climat d'école positif et bienveillant, où règnent confiance et respect entre tous facilite le développement du sentiment d'efficacité collective chez le personnel éducatif. Comme le sentiment d'efficacité collective est associé à la réussite éducative des élèves.....

c) Quels obstacles sont prévisibles pour mettre en place des activités issues de la psychologie positive ou de l'apprentissage socioémotionnel ? Comment les contourner ?

- Les personnes non motivées par l'approche : débiter seulement avec les volontaires et les personnes confiantes
- Choisir des moments propices pour instaurer cette approche
- Le roulement de personnel fait en sorte que les apprentissages sont à recommencer, mauvaises appropriation ou compréhension des couleurs du milieu, etc. : bâtir avec les gens en place et s'assurer de répondre aux besoins du milieu spécifique.
- Que ce soit perçu comme une tâche supplémentaire : pourrait être inscrit dans les disciplines ou à travers les disciplines à enseigner, travailler le bien-être du personnel et les accompagner là-dedans, car certains d'entre eux sont dépassés et en souffrance.
- Le manque de soutien de la direction et de lien avec le projet éducatif :
- La résistance au changement et le manque de mobilisation : travailler avec le 80% volontaire et miser sur leur pouvoir de contamination positive sur les autres ; entendre les préoccupations et les besoins, se donner des conditions gagnantes. Ceux qui en auraient le plus besoin sont les plus résistants.
- Problème systémique ...syndical, ministériel, et/ou des ordres professionnels
- Sentiment que les enseignants se font imposer une approche : nécessaire qu'un collègue soit porteur convaincu de ce dossier
- Défaire les mythes qu'un enseignant n'est qu'un passeur de connaissance : miser sur toutes les missions de l'école...socialiser
- Rendre l'approche concrète avec des effets expliqués au personnel
- Malaise vécu face à nos propres émotions et celles des autres
- Ne pas arrêter lorsque les choses vont bien : entretenir le développement socioémotionnel au fil du temps pour créer un climat scolaire positif et relationnel
- Travailler au « pif », sans se baser sur la recherche : reconnaître les belles choses qui se font dans les écoles. *

* Nous apportons ici un petit bémol ☹: la recherche peut permettre de préciser les dommages que certaines interventions causent aux enfants ou au climat scolaire. Conserver son esprit critique sur les recherches tout en utilisant son « pif » offre de meilleures chances de succès. Beaucoup de beaux projets ont vu le jour dans les écoles, certains guidés par des résultats de recherche et d'autres non.

ANNEXE 1 : Liste de participants à la journée d'étude

PRÉNOM	NOM	ORGANISME	FONCTION
Mathieu	Allard	Commission scolaire des Hauts-Cantons	Psychoéducateur
Carl	Ampleman	Commission scolaire de la Capitale	Conseillère pédagogique
Valérie	Asselin	Commission scolaire de la Jonquière	Psychoéducatrice
Sandy	Astles-Belanger	Eastern Shores School Board	Coordinator of Complementary Services
Guy	Aublet	Commission scolaire Marie-Victorin	Institut des troubles d'apprentissage
Marie-Ève	Bachand	Comité québécois pour les jeunes en difficulté de comportement (CQJDC)	Directrice générale
Julie	Bazinet	Commission scolaire des Hautes-Rivières	Conseillère pédagogique
Julie	Beaulieu	Université du Québec à Rimouski-Campus de Lévis	Professeure et chercheuse associée à la Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif
Claire	Beaumont	Université Laval	Titulaire de la Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif
Karine	Beauregard	Commission Scolaire des Sommets	Intervenante en prévention de l'intimidation
Nancy	Beauseigle	Regroupement des organismes ESPACE du Québec (ROEQ)	Coordonnatrice
Jacinthe	Bédard	Commission scolaire de Portneuf	Directrice adjointe-école primaire
Jean-Pierre	Béliveau	Commission scolaire des Hautes-Rivières	Directeur adjoint des services éducatifs et du transport scolaire
Christian	Bergeron	Commission scolaire des Trois-Lacs	Coordonnateur des services éducatifs aux jeunes
Nicolas	Bergeron	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	Agent de soutien régional Commissions scolaires anglophones et francophones de l'île de Montréal
Jean-Philip	Bernard	Commission scolaire Beauce Etchemin	Conseiller pédagogique
Vincent	Bernier	Université Laval	Doctorant en psychopédagogie
Simon	Bérubé	Commission scolaire des Découvreurs	Agent de soutien régional Régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches
Pierre-Paul	Binet	Central Quebec School Board	Behavior Technician, Quebec High School
Emmanuel	Blondin	Volte-Face	Intervenant
Julie	Boissonneault	Université Laval	Doctorante en psychopédagogie
Danièle	Boivin	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	Agente régional Régions du Centre du Québec et Mauricie
Danielle	Boucher	Association québécoise du personnel de direction des écoles (AQPDE)	Présidente
Suzie	Boudreault	Conseillère pédagogique	Commission scolaire de Lac St-Jean
Hélène	Bourdages	Association montréalaise des directions d'établissement scolaire (AMDES)	Présidente
Nathalie	Bourgault	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	Agente de soutien régional Région de l'Outaouais

PRÉNOM	NOM	ORGANISME	FONCTION
Sylvie	Bourgeois	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	Agente de soutien régional Régions de Laval, des Laurentides et de Lanaudière
Mélissa	Bouthillier	Commission Scolaire de Laval	Conseillère pédagogique
Marie-Ève	Brouillette	Commission scolaire de l'Énergie	Psychoéducatrice
Brigitte	Carrier	Commission scolaire des îles	Coordonnatrice des services éducatifs complémentaires
Patrice	Carrière	Commission Scolaire de Laval	Psychoéducatrice
Cristina	Cichon	Sir Wilfrid Laurier School Board	Assistant Director of Complementary Services
Catherine	Clouston	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	Agente de soutien régional Région du Saguenay-Lac St-jean
Nathalie	Constant	Lester B. Pearson School Board	Conseillère pédagogique
Lucie	Côté	Commission scolaire de la Baie-James	Conseillère pédagogique
Priscilla	Côté	Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys	Conseillère pédagogique
Zoé-Isabelle	Côté	Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île	Conseillère pédagogique
Justine	Dansereau	Commission scolaire Sir Wilfrid Laurier	Conseillère pédagogique
Nadine	Desrosiers	Commission scolaire de l'Estuaire	Directrice générale adjointe
Hélène	Dion	Association Québécoise des Psychologues Scolaires (AQPS)	Secrétaire
Chantal	Duval	Commission scolaire de la Rivière-du-Nord	Directrice adjointe
Darius	Enguengh Mintsá	Université Laval	Doctorant en psychopédagogie
Réjane	Falardeau	Université Laval	Doctorante en psychopédagogie
Sandra	Gagné	Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois	Personne ressource, Service régional de soutien et d'expertise en trouble du comportement- Région l'Abitibi-Témiscamingue et de la Baie-James
Marie-Joël	Gagné Sinclair	Commission scolaire des Découvreurs	Conseillère en adaptation scolaire- Agente de soutien local promotion-prévention
Brigitte	Gagnon	Commission scolaire des Hautes-Rivières	Conseillère pédagogique
Natalia	Garcia	Coordonnatrice - Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu scolaire	Université Laval
Sébastien	Garneau	Commission scolaire de Charlevoix	Directeur des services éducatifs complémentaires
Julie	Garnier	Commission scolaire de la Rivière-du-Nord	Coordonnatrice à l'adaptation scolaire
Nancy	Gaudreau	Université Laval	Professeure et chercheuse associée à la Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif
Julie	Goulet-Kennedy	Université Laval	Étudiante à la maîtrise en Sciences cliniques et biomédicales
Nancy	Goyette	Université du Québec à Trois-Rivières	Professeure et chercheuse au Département des sciences de l'éducation
Aurélié	Grenier	École primaire et secondaire	Psychoéducatrice
Marie-Hélène	Grondin	Commission scolaire Harricana	Directrice des services éducatifs complémentaires

PRÉNOM	NOM	ORGANISME	FONCTION
Roula	Hadchiti	Université Laval	Doctorante en administration et évaluation en éducation
Nathalie	Harvey	Écoles primaires L'Écho des trois montagnes	Directrice
Rémi	Houde	Commission scolaire des Navigateurs	Conseiller pédagogique en promotion de la santé et en prévention
Alexandra	Khalil	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	Agente de soutien Direction de l'enseignement privé
Patrick	L'Heureux	Fédération des Établissements d'Enseignement Privés (FEPP)	Directeur aux services complémentaires et à la vie scolaire
Sophie	Langri	Institut d'éducation socio-émotionnelle	Fondatrice
Sophie	Larouche	Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup	Psychoéducatrice et Conseillère en rééducation
Daphna	Leibovici	English Montreal School Board	Conseillère en prévention de la violence
Pierre	Lemoine	Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke	Intervenant en prévention de la violence et des toxicomanies
Caroline	Levasseur	Université de Montréal	Postdoctorante - Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif
Jean-François	Limoges	Commission scolaire Pierre-Neuve	Psychoéducateur
Lorraine	Normand-Charbonneau	Fédération québécoise des directions d'établissement d'enseignement (FQDE)	Présidente
Christine	Pelletier	Université Laval	Doctorante en psychopédagogie
Rosalie	Poulin	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	Spécialiste en sciences de l'éducation
Valérie	Proulx	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	Agente de soutien régionale Région de l'Abitibi-Témiscamingue
Sylvie	Provencher	Commission scolaire Harricana	Ressource régionale psychopathologie et santé mentale
Nathalie	Riopel	Commission scolaire Pierre-Neveu	Coordonnatrice de l'adaptation scolaire et des services complémentaires
Amélie	Roy	Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec (CTREQ)	Chargée de projet
Julie	Sabourin	Commission scolaire de la Vallée-Des-Tisserands	Psychoéducatrice
Michelle	Soucy	Collège de Levis	Directrice
Paula	St-Arnaud	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	Spécialiste en éducation Dossier Climat scolaire, violence et intimidation
Marie-Josée	Talbot	Commission scolaire de la Région de Sherbrooke	Agente de soutien régional Région de l'Estrie
Cathy	Tétrault	Centre Cyber-aide	Directrice générale
Josée	Thériault	Externat Saint-Cœur de Marie	Éducatrice Responsable dossier intimidation
Colette	Thibault	Université Laval	Étudiante à la maîtrise en psychopédagogie
Manon	Veillet	Commission Scolaire Chemin-du-Roy	Psychoéducatrice - Service régional de soutien en adaptation scolaire (SRSE) Comportement (TC), santé mentale et psychopathologie (TRP)
Tara	Wilkie	Le Réseau des donateurs pour la paix (RDP)	Directrice apprentissage socio-émotionnelle

ANNEXE 2
Présentations PPT des conférenciers



**CETTE BIENVEILLANCE QUI MOBILISE
LES ADULTES ET QUI CONTRIBUE AU
BIEN ÊTRE DES ENFANTS**

Par: Claire Beaumont



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif
Faculté des sciences de l'éducation

A black and white photograph of three children, two boys and one girl, looking down together. The boy in the center is smiling slightly. The text is overlaid on the image in a dark blue, handwritten-style font.

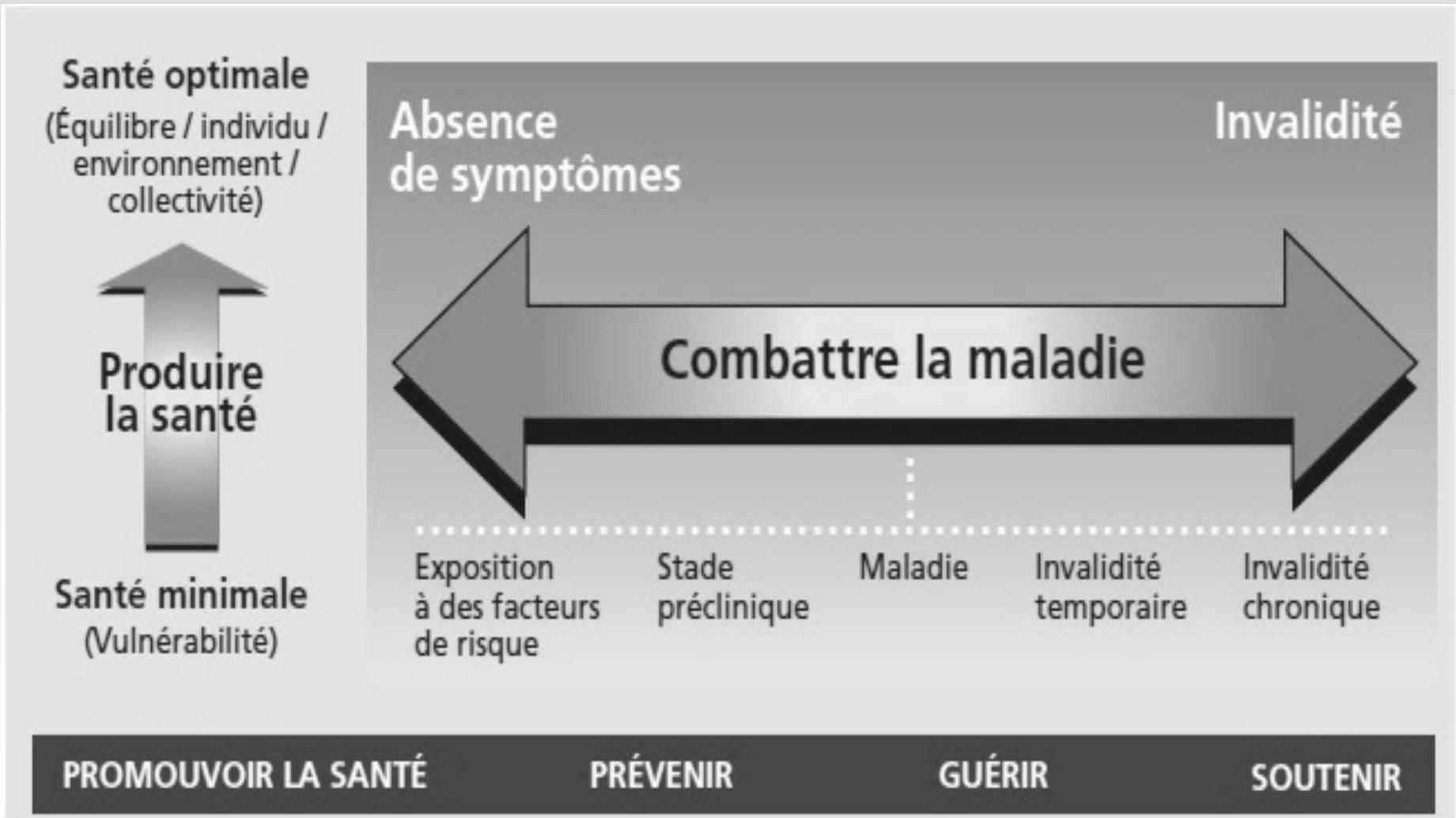
De La tolérance zéro à La lutte contre
La violence à L'école

Du climat scolaire sain et sécuritaire au
climat scolaire positif et bienveillant

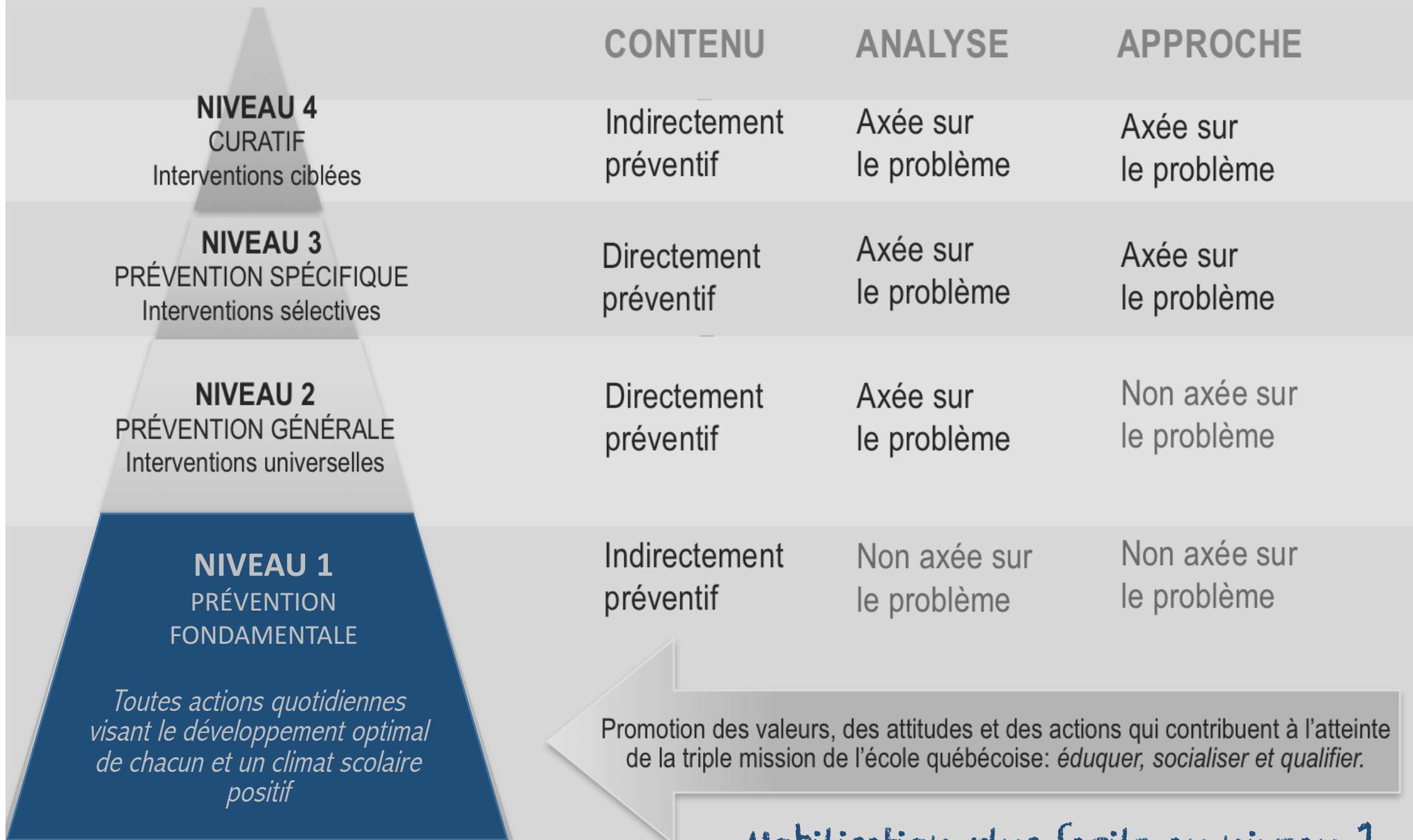
De La réussite scolaire au bien-être et à La
réussite éducative globale des élèves.....

L'APPROCHE ÉCOLOGIQUE EN PROMOTION DE LA SANTÉ

(Renaud & Lafontaine, 2011).



PRÉVENTION FONDAMENTALE ET DÉVELOPPEMENT OPTIMAL DE CHACUN: UNE APPROCHE + POSITIVE



LA PSYCHOLOGIE POSITIVE?

(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Tal Ben, 2010).

Étudie le fonctionnement optimal des individus, des groupes et des sociétés.

Psychologie traditionnelle	Psychologie positive
<ul style="list-style-type: none">• Maladie mentale• Généralement centrée sur les déficits• Individus avec / sans problèmes identifiés• Les personnes malades	<ul style="list-style-type: none">• Santé mentale; Psychologie du bien-être• Centrée sur les atouts et les forces• L'épanouissement personnel• Développe le savoir être et l'humanité

N'est généralement pas axée sur l'individu seul, mais intègre celui-ci dans son environnement social.



LA PSYCHOLOGIE POSITIVE?

- Le Bien-être subjectif
- L'optimisme
- La résilience
- La foi
- L'autodétermination
- La créativité
- La passion
- La gratitude
- Programmes d'apprentissage émotionnel et de résilience.

LES ENFANTS HEUREUX APPRENNENT MIEUX

(Boniwell, 2011-2016; Pinel-Jacquemin, 2016; Rasclé & Berguniat, 2016)

Ils sont reconnus comme étant...

- Plus aptes à gérer nouveauté et adversité
- Plus **résilients** face aux obstacles (harcèlement, maladie grave)

- Plus sociables
- Plus serviables
- Moins égocentriques, plus attentifs aux autres

- Plus créatifs et entreprenants
- Plus concentrés
- Plus aptes à intégrer / traiter de nouvelles informations

- Moins malades
- Moins absentéistes
- Plus susceptibles de vivre longtemps

Niveau
d'optimisme



Vie en
société



Réussite
scolaire



Santé



5 FACTEURS DE RÉSILIENCE CHEZ LES JEUNES HARCELÉS

(Roberge, 2008)

Ont été exposés à...

1. Soutien reçu et capacité à prendre soin de soi
2. Relations positives dans l'environnement professionnel, social et familial
3. Conscience de ses forces et limites personnelles
4. Attentes élevées de succès
5. Activités parascolaires /groupes communautaires, sentiment d'y contribuer positivement.



Qui sont ces adultes bienveillants « tuteurs de résilience » qui tissent des liens et fournissent des repères aux enfants?

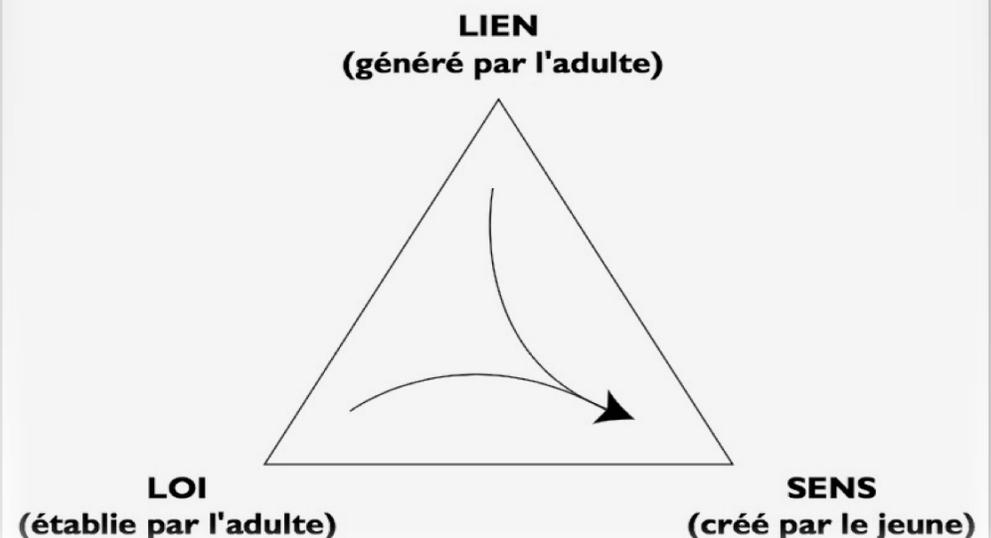
QUELQUES CARACTÉRISTIQUES RENCONTRÉES CHEZ CES ADULTES TUTEURS DE RÉSILIENCE

(Lecompte, 2006).

- Manifestent de l'empathie et de l'affection
- Font ressortir les côtés positifs de la personne
- Restent modestes (souvent, ils ignorent avoir été tuteur/résilience)
- Laissent à l'autre la liberté de parler ou de se taire
- Ne se découragent pas face aux échecs apparents
- Évitent des commentaires faussement gentils
- Associent le lien et la loi

Vous en connaissez?

Le triangle fondateur de la résilience du jeune



BIENVEILLANCE

- Notion complexe à définir, nécessite d'être clarifiée;
- Disposition qui incite à la **bienveillance** des enfants;
- Posture professionnelle: fermeté, exigence, gentillesse, compréhension, encouragements;
- Invite à considérer l'élève en tant que personne à part entière, capable de progrès;
- Requiert un apprentissage, un retour réflexif sur sa pratique.

(Albert, 2015; Frasson, 2012; Le Berre et Paillat; 2016).



A person wearing a white long-sleeved sweater is holding a green umbrella. The umbrella is open and covers most of the frame. The background is a solid dark grey color. The text is centered on the umbrella's canopy.

**L'INTERVENTION BIENVEILLANTE EST
CALME · FERME · EXIGEANTE · SOUTENANTE
ET RESPECTE LA DIGNITÉ DE L'AUTRE**

5 REPÈRES POUR DÉCRIRE UNE INTERVENTION BIENVEILLANTE À L'ÉCOLE

1. Calme : Agir avec une bonne maîtrise de soi, de ses émotions, de son ton, en conservant une attitude de tranquillité. En agissant calmement, avec patience devant les situations, l'adulte montre aux enfants comment faire face aux situations en demeurant posé tant dans ses actes que dans ses paroles.

2. Fermeté : Manifester de l'assurance et de la rigueur dans l'expression ou dans l'exécution des actions: exprimer clairement ses attentes, sans ambiguïté, préciser le comportement précis attendu.

3. Exigence : Ajuster ses demandes/attentes au niveau de maturité de l'élève et au contexte. Des exigences élevées permettent aux jeunes de relever des défis en conservant leur estime de soi et le désir de continuer à s'améliorer. Les élèves sont généralement plus motivés à répondre aux exigences comportementales si les demandes s'inscrivent dans un système de relations basé sur le respect.

4. Soutien et encouragement : Pour les inciter à s'améliorer, à persévérer dans leurs efforts, les jeunes doivent sentir que vous êtes déterminés à les aider pour qu'ils atteignent leurs objectifs (comportementaux ou scolaires). Ils doivent avoir la certitude qu'ils peuvent compter sur votre aide et percevoir la confiance que vous avez en leur capacité de réussir. Leur détermination sera plus grande et votre relation renforcée.

5. Respect de la dignité de l'élève : Une intervention éducative bienveillante doit satisfaire les critères de la *Charte internationale des droits des enfants* qui stipule que : *les méthodes disciplinaires à l'école doivent se faire en préservant la dignité morale et physique de tous les élèves.*

À l'aide de ces repères, il est possible de porter un regard autoréflexif sur nos pratiques. Sur une échelle de 1 à 4, déterminez jusqu'à quel point vous avez agi de manière bienveillante dans une situation précise : *ex. après une de vos interventions vous constatez que la situation s'est détériorée...un collègue vous demande de porter un regard critique sur une de ses interventions à laquelle vous avez assisté... ou un collègue vous demande de l'observer en classe...*

Présence ou absence des repères de bienveillance :

1= Absent 2 =Très peu présent 3= Plutôt présent 4= Très présent

Niveau de bienveillance : notez 1 à 4

CALME _____/4
FERME _____/4
EXIGENTE _____/4
SOUTENANTE/ENCOURAGEANTE____/4
PRÉSERVE DIGNITÉ_____/4

Nous avons tous une part en nous, rationnelle, qui voudrait faire preuve de bienveillance, et une autre, émotionnelle, qui n'y parvient pas toujours. (Albert, 2015)



**COMMENT DÉVELOPPER NOS HABILITÉS
SOCIOÉMOTIONNELLES POUR ARRIVER À
INTERVENIR DE MANIÈRE BIENVEILLANTE
LE PLUS SOUVENT POSSIBLE?**



Le bien-être des élèves s'appuie sur leurs capacités socioémotionnelles (reconnaissance/expression adéquate des émotions, qualités relationnelles) et cognitives (engagement, sens à la vie, accomplissement et réussite) (Boniwell, 2016).

L'APPRENTISSAGE SOCIO-ÉMOTIONNEL DES ÉLÈVES (ASE\CASEL, 2017)

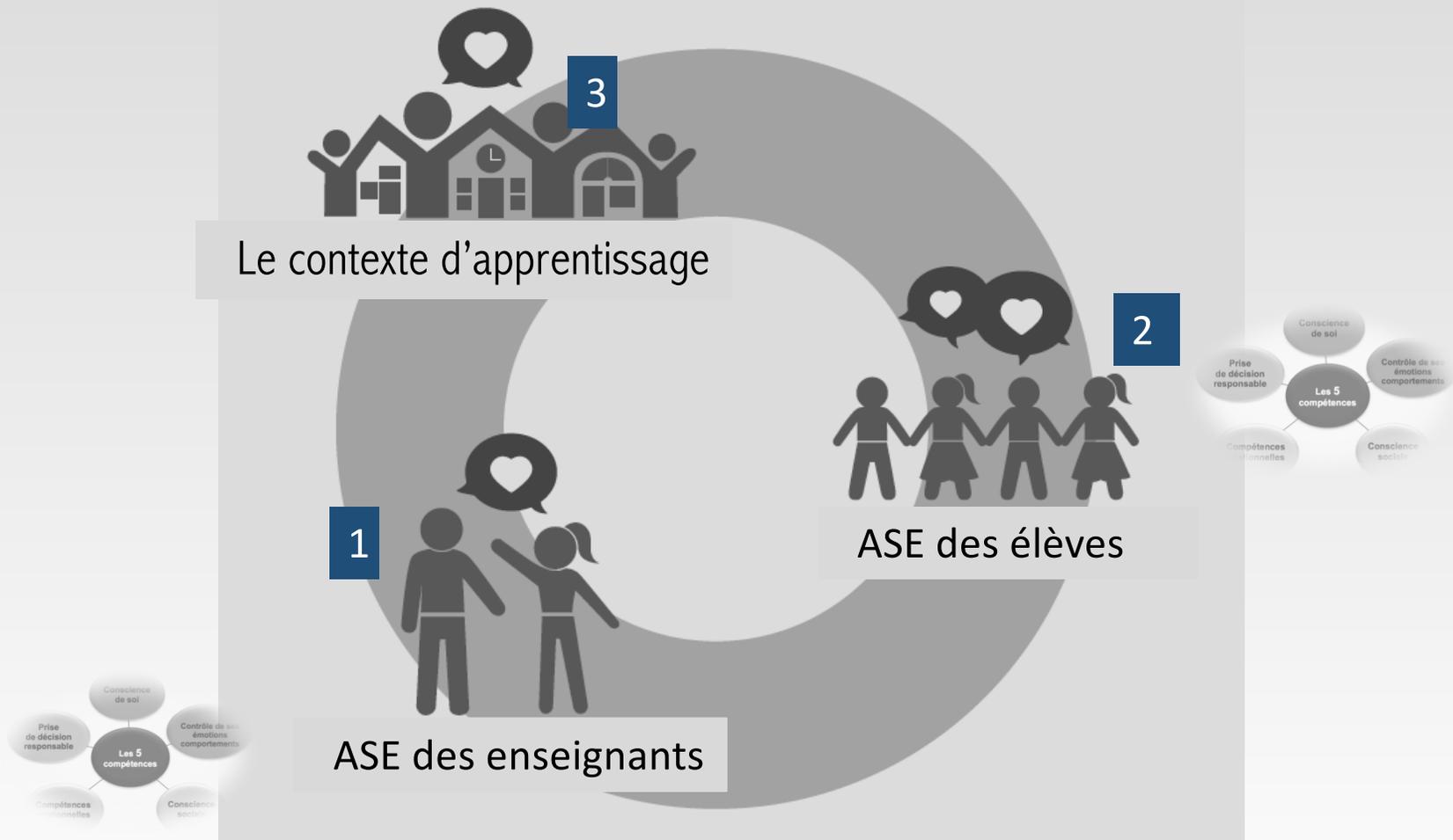
Éduquer, **socialiser**, qualifier...



**MAIS COMMENT DOIT-ON AIDER LE PERSONNEL
ÉDUCATIF À DÉVELOPPER LEURS COMPÉTENCES
SOCIO-ÉMOTIONNELLES POUR LE BIEN ÊTRE GLOBAL
DE LEURS ÉLÈVES?**



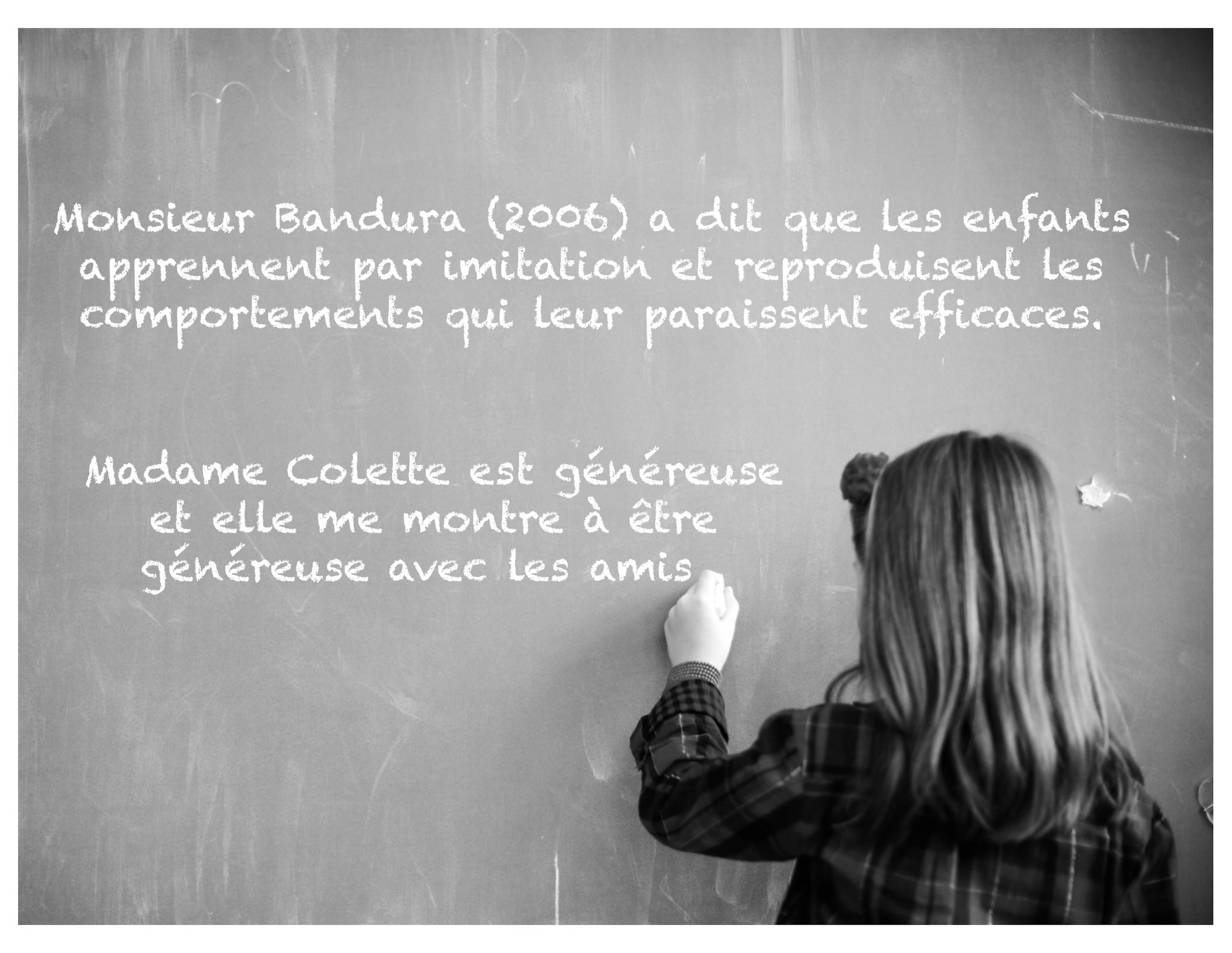
L'APPRENTISSAGE SOCIO-ÉMOTIONNEL DES ÉLÈVES (ASE)



(Schonert-Reichl et al., 2017)

Monsieur Bandura (2006) a dit que les enfants apprennent par imitation et reproduisent les comportements qui leur paraissent efficaces.

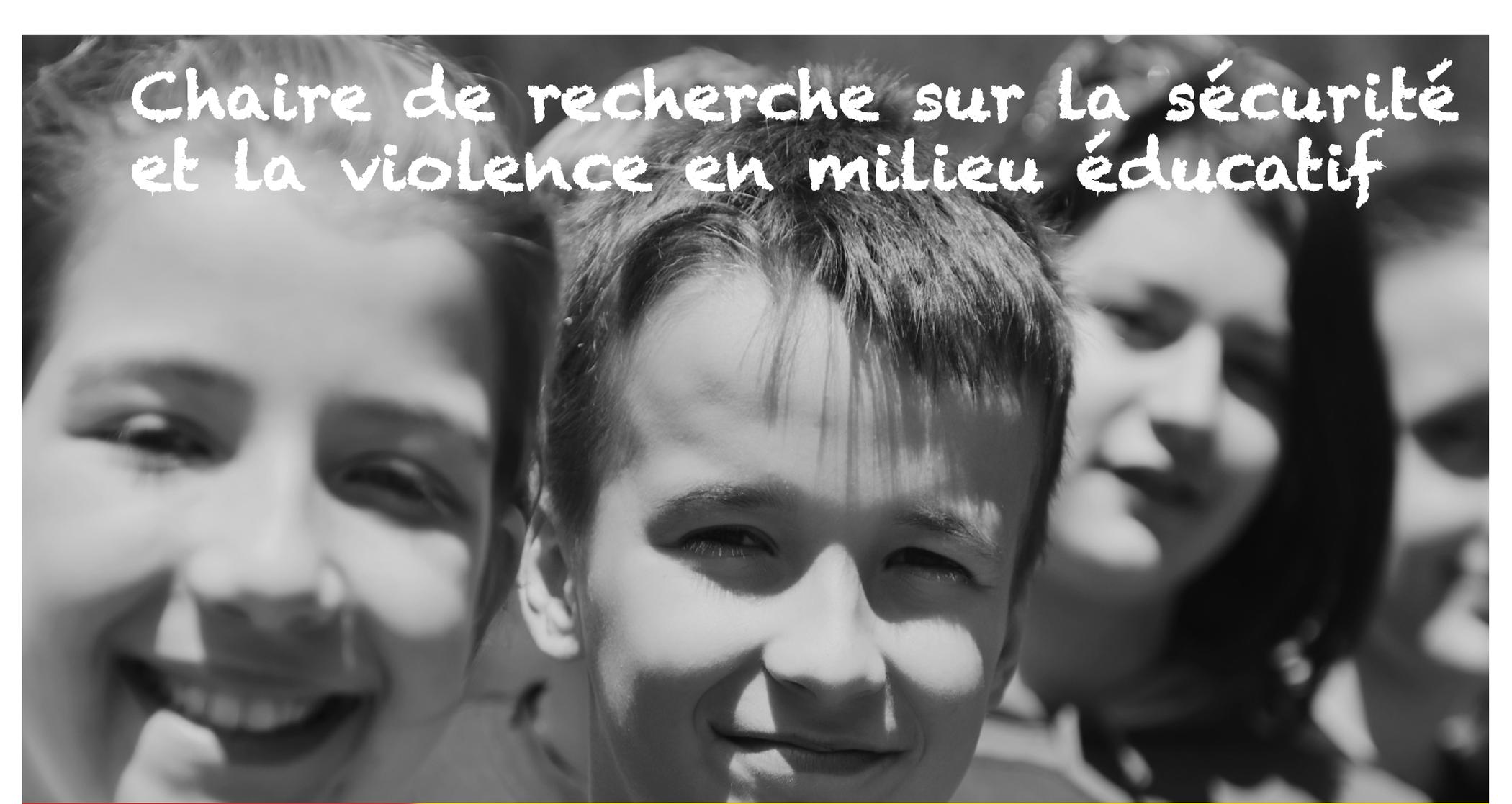
Madame Colette est généreuse
et elle me montre à être
généreuse avec les amis



**POUR QUE NOTRE PROJET D'ÉCOLE
BIENVEILLANTE NE SOIT PAS
QU'UN AUTRE FEU DE PAILLE**

**1. QUE DOIT-ON PRIORISER COMME
ACTIONS?**

**2. COMMENT ASSURER LA PERENNITÉ
DE CES ACTIONS?**



Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif

Merci de votre présence



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif
Faculté des sciences de l'éducation

www.violence-ecole.ulaval.ca

Claire.beaumont@fse.ulaval.ca

QUELQUES RÉFÉRENCES

- Beaumont, C., et coll. (2016). *Ensemble...pour de saines habitudes de vie relationnelles à l'école*. Actes de colloque, 3^e Journée annuelle d'étude de la Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif, Université Laval, Québec. www.violence-ecole.ulaval.ca
- Boniwell, I. (2011). L'éducation positive: apporter le bien-être aux enfants et aux jeunes. Dans C. Martin-Krumm et C. Tarquino (dir.). *Traité de psychologie positive* (p. 539-556). Bruxelles: De Boeck.
- Goyette, N. (2016). Développer le sens du métier pour favoriser le bien-être en formation initiale à l'enseignement. *Revue canadienne de l'éducation*, 39(4), 1-29.
- Goyette, N., Gagnon, B., & Bazinet, J. (2017, Juillet). La psychopédagogie du bien-être: un nouveau champ d'étude pour intégrer la psychologie positive dans les pratiques pédagogiques des enseignants. Conférence présentée lors de la Journée francophone de psychologie positive, Montréal, Canada.
- Lecomte, J. (2006). La résilience après maltraitance, fruit d'une interaction entre l'individu et son environnement social. *Les cahiers psychologie politique* [En ligne], numéro 8, Janvier 2006 : <http://lodel.irevues.inist.fr/cahierspsychologiepolitique/index.php?id=1065>
- Schonert-Reichl, K. A., Kitil, M. J., & Hanson-Peterson, J. (2017). *To reach the students, teach the teachers: A national scan of teacher preparation and social and emotional learning*. A report prepared for the Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). Vancouver, B.C.: University of British Columbia.
- Seligman, M.E.P., Randal, M.E., Gillham, J., Reivich, K., & Linkins, M. (2009). Positive education: positive psychology and classroom interventions. *Oxford Review of Education*, 35(3), 293-311.
- Seligman M.E.P. & Csikszentmihalyi (2000), Positive psychology, an introduction, *American psychologist*, 55, 1, 5-14.

Journée d'étude de La Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif
5 décembre 2017

La psychopédagogie du bien-être: préparer les enseignants à être vecteurs de bien-être dans la classe



Nancy Goyette (Ph. D.)

Professeure et chercheure en sciences de l'éducation

Le bien-être des enfants à l'école dans les pays occidentaux



La volonté des sociétés occidentales à se tourner vers le bien-être des enfants à l'école émergeant, entre autres, de recherches qui démontrent que des élèves qui se sentent bien apprennent mieux (Pinel-Jacquemin, 2016; Rascle et Berguniat, 2016; Seligman, 2009).



La convention internationale des droits des enfants

L'article 28 «reconnait le droit de l'enfant à l'éducation, ainsi qu'à la nécessité d'assurer l'exercice de ce droit sur la base de **l'égalité des chances**» (OCDE, 2009, p. 43).

Mais aussi (article 29a) que « les signataires s'engagent à offrir aux enfants un système d'enseignement qui favorise **l'épanouissement de leur personnalité et le développement de leurs talents et de leurs aptitudes mentales et physiques dans toute la mesure de ses potentialités** » (Ibid.).

Par quel(s) moyen (s) peut-on réussir à favoriser le développement de la personnalité et le développement du talent et d'aptitudes mentales chez les enfants en contexte scolaire?

Le champ de la psychologie positive

L'étude des aspects positifs de l'individu pour l'aider à se construire des forces et des compétences psychologiques et ainsi, devenir résilient face aux écueils de la vie (Seligman, 2011; Peterson et Seligman, 2004; Seligman et Csikzentmihalyi, 2000).



Objectif des chercheurs en PP



L'objectif visé par tous les chercheurs:
faire en sorte que l'individu se sente
mieux et parvienne à ressentir du
bien-être.

Éducation positive

« Positive education is defined as education for both traditional skills and for happiness » (Seligman et al., 2009).

« L'éducation positive tend à développer les compétences de bien-être, d'épanouissement, et de fonctionnement optimal chez les enfants [...] au sein des institutions éducatives, réunissant ainsi fonctions préventives et fonctions habilitantes ou développementales » (Bonniwell, 2011, p. 541).

Entre autres, l'éducation positive permet aux enseignants d'outiller les élèves à cultiver leur optimisme, leur créativité, leurs relations interpersonnelles, leur intelligence émotionnelle et leur motivation (Bazinet, 2015).

Dans ce contexte...

On constate que certains programmes en éducation positive vise un meilleur apprentissage des élèves à ressentir le bien-être, mais à priori, on peut se demander comment l'enseigner.

Un projet de recherche s'échelonnant sur trois années (en cours) de Goyette, Gagnon et Bazinet (2017) sur l'intégration du bien-être à l'école duquel a émergé un concept novateur qui permet, entre autres, de préparer les enseignants à être vecteur de bien-être en classe:

La psychopédagogie
du bien-être

Psychopédagogie du bien-être

(Goyette, Gagnon et Bazinet, 2017)

Champ de la psychopédagogie qui intègre la psychologie positive et la pédagogie dont l'objet concerne le développement du bien-être, l'épanouissement et le fonctionnement optimal chez les individus évoluant dans diverses situations pédagogiques.

La psychopédagogie du bien-être

La psychopédagogie du bien-être vise le développement global de l'apprenant par l'intégration d'interventions pédagogiques bienveillantes, planifiées ou spontanées, favorisant l'appropriation de stratégies et d'habiletés propices à l'atteinte d'un équilibre émotif, cognitif, psychosocial et physique.

Former et construire L'autonomie professionnelle

- Les enseignants doivent développer une pédagogie du bien-être en prenant en considération la réalité des élèves afin d'intégrer des concepts de la psychologie positive à travers l'enseignement de disciplines;
- Les méthodes et programmes présentement développés peuvent être inspirants, mais il faut être capable de les adapter à son contexte de classe et aux particularités des élèves qui proviennent de milieux socioéconomiques divers.

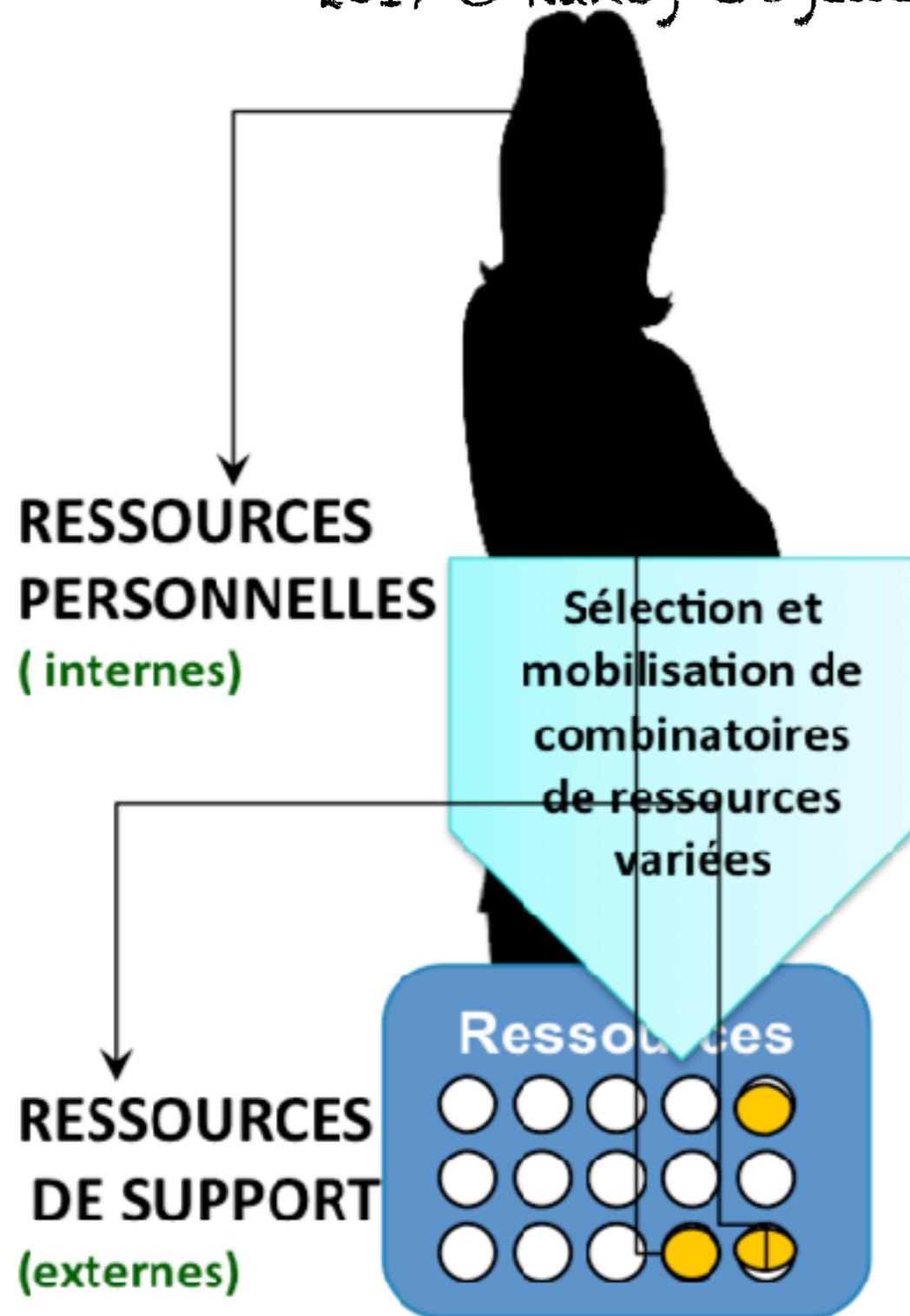
AGIR COMPÉTENT

Instaurer dans sa classe une culture du bien-être en s'appuyant sur les recherches en psychologie positive.

2017 © Nancy Goyette-Reproduction et usage interdits

CRITÈRES DE RÉALISATION

- en véhiculant et en incarnant des **valeurs et attitudes** propre à l'approche de la PP
- en **concevant, en adaptant et en pilotant** des **activités pédagogiques** reliées au champs des disciplines inhérentes au programme de formation et au BE
- en établissant des liens entre les **compétences disciplinaires** et les **composantes du BE**
- en intégrant et en véhiculant les concept de la PP dans la **gestion de la vie de classe**
- en **tirant profit des expériences/événements** survenant au quotidien
- en sensibilisant **les parents** au regard des principes/ démarches
- en **régulant ses pratiques** en fonctions des réactions/ rétroactions des élèves
- en portant un regard sur les **manifestations de transfert** des élèves
- en établissant **un esprit de concertation** au sein de l'école afin de partager le fruit des expériences et le rayonnement du projet PEP



(Goyette, Gagnon et Bazinet, 2017)

Résultats préliminaires

Les motivations des enseignantes pour privilégier des approches pédagogiques orientées vers le bien-être des élèves.

- Préparer les élèves pour le futur (les aider dans leur développement)
- Établir un lien significatif avec les élèves (pour les mener vers l'apprentissage)
- Création d'émotions positives chez les élèves
- Faire la différence pour les élèves
- Innover ses stratégies pédagogiques

Conclusion

- Pour intégrer le bien-être en classe, il faut former les enseignants à la psychopédagogie du bien-être qui favorise le développement personnel et social des élèves;
- Il faut également que les enseignants d'une école se rassemblent et collaborent dans des projets qui favorisent l'élaboration d'un plan d'action collectif qui met à l'avant scène l'importance de cultiver le bien-être à l'école.

Références

- Bazinet, J. (2015). *Éduquer les enfants avec la psychologie positive*. Québec: Jouvence.
- Bazinet, J. (2017). L'éducation positive : un moyen efficace pour diminuer le stress et l'anxiété chez les enfants. *Revue du préscolaire*, 55(3), 28-30.
- Boniwell, I. (2011). L'éducation positive: apporter le bien-être aux enfants et aux jeunes. Dans C. Martin-Krumm et C. Tarquino (dir.). *Traité de psychologie positive* (p. 539-556). Bruxelles: De Boeck.
- Goyette, N. (2016). Développer le sens du métier pour favoriser le bien-être en formation initiale à l'enseignement. *Revue canadienne de l'éducation*, 39(4), 1-29.
- Goyette, N., Gagnon, B., & Bazinet, J. (2017, Juillet). La psychopédagogie du bien-être: un nouveau champ d'étude pour intégrer la psychologie positive dans les pratiques pédagogiques des enseignants. Conférence présentée lors de la Journée francophone de psychologie positive, Montréal, Canada. (Vidéo à venir sur la chaîne Youtube Psychologie positive Québec).
- Seligman, M.E.P., Randal, M.E., Gillham, J., Reivich, K., & Linkins, M. (2009). Positive education: positive psychology and classroom interventions. *Oxford Review of Education*, 35(3), 293-311.



UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE



Commission scolaire
des Hautes-Rivières

**PROPOSITIONS DE PRINCIPES ET DE PISTES D'ACCOMPAGNEMENT
POUR LES GESTIONNAIRES ET
PROFESSIONNELS QUI SOUHAITENT
PRENDRE EN COMPTE LE BIEN-ÊTRE DU PERSONNEL SCOLAIRE EN
CONTEXTE DE CHANGEMENT**

**Brigitte Gagnon, conseillère pédagogique en gestion de l'éducation, CS des Hautes-Rivières
Doctorante en éducation, Université de Sherbrooke**

**Journée d'étude de la Chaire de recherche
sur la sécurité et la violence en milieu éducatif
5 décembre 2017**

Intention

Sensibiliser les participants à l'importance de prendre en compte le bien-être du personnel scolaire en contexte de changement.

- ◆ Présenter le **concept de bien-être** retenu dans le cadre de notre recherche-action qui visait à identifier des principes et des pistes d'action pour prendre en compte le bien-être du personnel scolaire en contexte de changement.
- ◆ Présenter quelques-uns de ces **principes** et certaines **pistes d'action**.

Contexte



Dans la société en général:

- Changements perpétuels, nombreux et complexes (Tardif, 2012; CSE,2014)

Dans les écoles:

- **Renouveau pédagogique depuis 2001 (Virage important au regard des approches pédagogiques)**
- **Attentes de développement professionnel continu pour le personnel scolaire (CSE 2004)**
- **Nombreux changements et ajouts depuis l'arrivée du renouveau pédagogique** : progression des apprentissages, cadres d'évaluation, bulletin unique, gestion axée sur les résultats, convention de partenariat (2009), plan d'engagement vers la réussite (2016).
- **Multitude de plans d'action** : École en forme et en santé (2006), Plan d'action pour l'amélioration du français (2008) Plan de lutte contre la violence (2008), Plan d'action pour soutenir la réussite des élèves HDAA (2008), **Nouvelle politique de réussite éducative (2017)** etc.

Impacts des changements sur les travailleurs

De façon générale:

Les changements organisationnels contribuent à la dégradation du bien-être des travailleurs. *(DeZanet et Vandenberghe, 2003)*

Diverses conséquences peuvent être observées :

- Stress;
- Détérioration de la santé en général;
- Augmentation d'absences;
- Perception d'insécurité;
- Diminution de l'implication, du rendement, de la productivité, des comportements citoyens;
- Problèmes de rétention du personnel;

(Dagenais-Desmarais, 2010; Tremblay, 2012; Laguardia et Ryan, 2000)

Pourquoi se préoccuper du bien-être dans notre organisation ?

- Pour offrir aux travailleurs les conditions optimales de leur plein potentiel
- Pour contrer le décrochage, la détresse psychologique, le stress et la dévalorisation sociale de l'enseignement
- Il est important de favoriser la santé psychologique des travailleurs qui ne sont pas malades car ce sont eux qui permettent aux organisations de mener à bien leurs activités.

Quelques bienfaits pour la personne

- Développement de forces qui permettent de composer avec les défis du métier
- Plus grande résilience psychologique
- Plus grande vitalité
- Moins d'anxiété
- Moins de somatisation
- Plus grande créativité et innovation
- Relations de travail plus épanouissantes

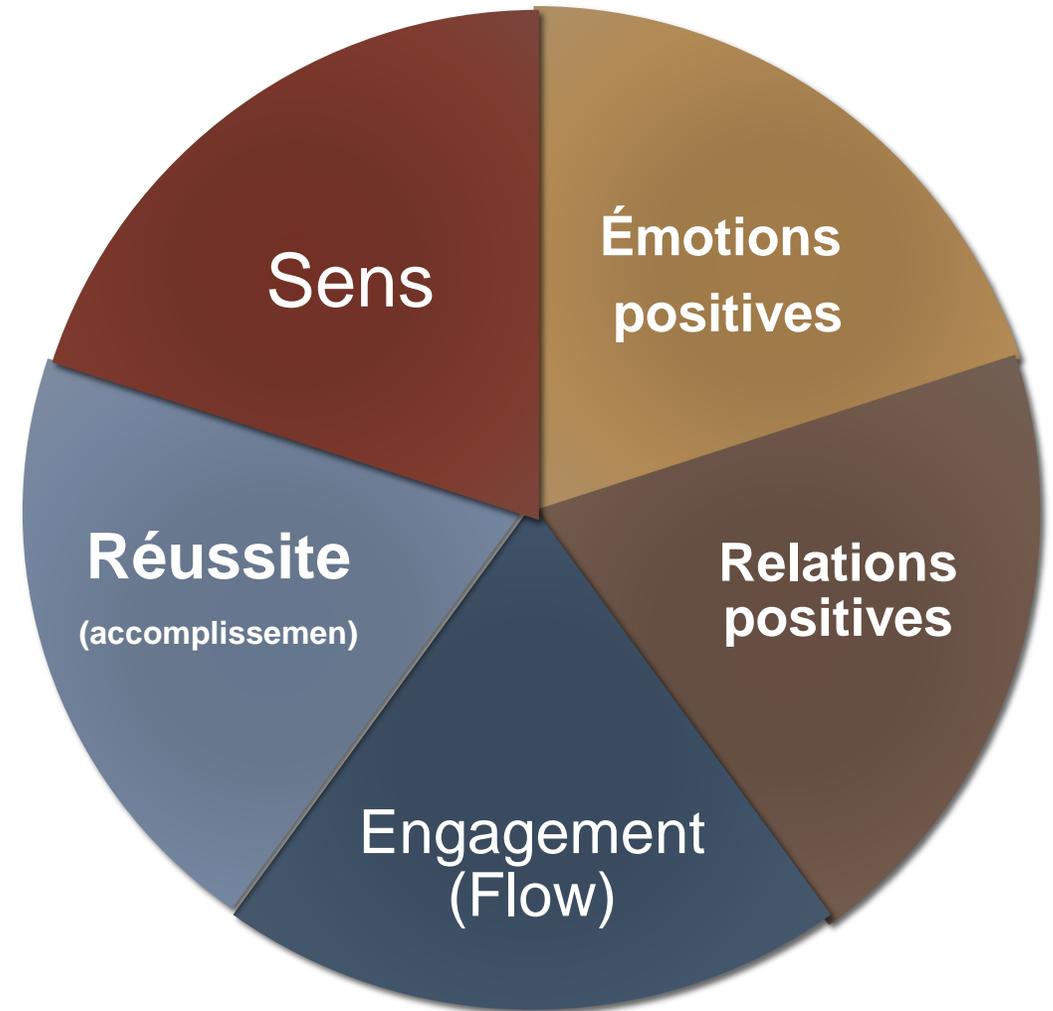
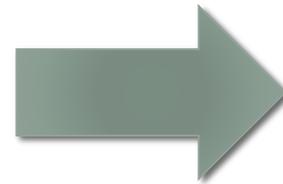
Quelques bienfaits pour l'organisation

- Performance et efficacité organisationnelle
- Meilleure performance contextuelle (vertus civiques, courtoisie, altruisme, professionnalisme)
- Rétention du personnel
- Plus grande implication des employés
- Sentiment de reconnaissance

(Dagenais-Desmarais, 2010, 2013; Goyette, 2014; Laguardia et Ryan, 2000; Parenteau, Champagne, Dagenais-Desmarais, 2013; Tremblay, 2012).

Qu'est-ce que le bien-être dans le cadre de notre recherche-action? (Seligman, 2013)

Vertus	Forces
Savoir et sagesse	Créativité Curiosité Ouverture d'esprit Amour de l'apprentissage Perspective critique
Courage	Intégrité Persévérance Bravoure Optimisme
Humanisme	Gentillesse Affection Sociabilité
Sens de la justice	Équité Leadership Coopération
Tolérance	Pardon Modestie Prudence Autorégulation
Transcendance	Appréciation de la beauté Gratitude Espoir Humour Spiritualité



Recherche-action initiée dans notre milieu

➤ Milieu plongé au cœur des changements organisationnels

(Enjeux de réussite éducative, amélioration continue des processus de gestion, harmonisation des services, modification des rôles et des attentes envers plusieurs personnels scolaires, pression de résultats, etc.)

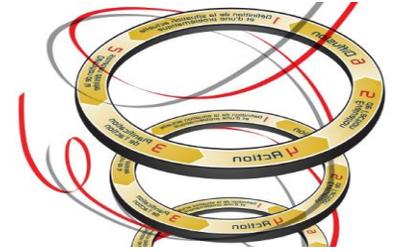
➤ Changements concernant les enseignants mais également l'ensemble du personnel scolaire des écoles et du centre administratif.

➤ Volonté des dirigeants de l'organisation de soutenir le personnel scolaire dans ce contexte de changement, notamment par de l'accompagnement individuel (**accompagnement pédagogique et supervision**).

Projet (2016-2017)

Soutenir des accompagnateurs préoccupés par le bien-être du personnel scolaire de notre organisation afin qu'ils trouvent des moyens de prendre en compte le bien-être lors de leur accompagnement individuel.

Question et objectifs de la recherche-action



Comment prendre en compte le bien-être du personnel scolaire lors d'accompagnements individuels en contexte de changement?

1. Soutenir les accompagnateurs de notre organisation dans l'acquisition et la mobilisation de leurs ressources pour qu'ils puissent prendre en compte le bien-être des personnes qu'ils accompagnent.

2. Documenter différentes situations pédagogiques où des accompagnateurs prennent en compte le bien-être du personnel scolaire et en **dégager des principes, des pistes d'action** ainsi qu'un répertoire de ressources.

9 portraits individuels d'accompagnateurs
9 projets vécus dans des contextes spécifiques
Une variété d'outils d'interventions développés dans chaque projet



Exemple de situations pédagogiques documentées dans notre projet

Accompagnateur Accompagnatrice	Personnes accompagnées	Objet d'accompagnement Contexte de changement
Conseillère pédagogique	Les techniciennes en service de garde	Mise en place obligatoire d'une nouvelle plateforme WEB pour gestion du service de garde.
Conseiller pédagogique	Orthopédagogues	Expérimentation de la pédagogie entrepreneuriale en contexte d'orthopédagogie. (projet de recherche-action)
Conseillère pédagogique	Enseignants	Insertion professionnelle
Direction d'établissement	Enseignants	Supervision pédagogique
Psychoéducatrice	Enseignants	Intervention pour soutenir l'enseignant dans la gestion de comportements difficiles en classe.

PRINCIPES ET PISTES D'ACTION POUR
PRENDRE EN COMPTE LE BIEN-ÊTRE
DU PERSONNEL SCOLAIRE LORS D'UN
D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

Pour établir des relations positives

L'accompagnateur prend en compte le bien-être en...

- prenant le temps de connaître la personne relativement à ses défis, besoins, états d'esprit, sentiments;
- misant sur une relation de confiance;
- créant un climat détendu;
- reformulant pour s'assurer de bien comprendre ce qui est dit
- écoutant de façon objective;
- faisant preuve d'ouverture par rapport au vécu de la personne;
- se synchronisant (mots, attitudes, ton, posture, rythme);
- créant une **alliance de travail** avec la personne accompagnée (responsabilité partagée).

Pour permettre de trouver du sens

L'accompagnateur prend en compte le bien-être en...

- prenant le temps de parler du changement dont il est question;
- expliquant la nature et les origines du changement;
- clarifiant les objectifs du changement;
- faisant ressortir les facilitants et les irritants pour la personne;
- permettant à la personne de se situer par rapport à ce changement .

Pour susciter des émotions positives

L'accompagnateur prend en compte le bien-être en

- en prenant le pouls à l'aide d'un outil en début et en fin de rencontre (météo intérieure);
- utilisant l'humour pour dédramatiser;
- étant un créateur d'espoir.

Pour favoriser l'accomplissement

- L'accompagnateur prend en compte le bien-être en...
- valorisant la personne par rapport à ce qu'elle fait de bien;
- nommant les progrès observés, les prises de conscience, les apprentissages formalisés;

Il y a toujours quelque chose de beau et de bon à mettre en lumière, à faire fleurir!

La puissance de l'objectif pour vivre du bien-être

Vivre des relations positives

Vivre des émotions positives

Trouver du sens

Vivre des réussites
(Accomplissement)

Vivre des moments
d'engagement (flow)

L'utilisation de ses forces et de celles de l'autre

- Prendre le temps de connaître les forces de la personne.
- S'assurer que ces dernières soient mobilisées pour réaliser le projet de changement.
- Utiliser ses propres forces au service de l'accompagnement.

Il semble qu'il soit plus avantageux de multiplier les contextes professionnels qui sollicitent les forces de la personne plutôt que de se concentrer à améliorer ses faiblesses. (Dubreuil, Forest, et Courcy, 2012).

Ma signature de forces

Test en ligne : www.viacharacter.org

Des situations de ma vie professionnelle où je
les mets en valeur avec plaisir!

1 –

2 –

3 –

4 –

5 –

Dans le cadre de l'accompagnement
individuel du personnel scolaire :

Bref

- Les changements peuvent affecter le bien-être du personnel scolaire.
- Il importe de se préoccuper du bien-être du personnel scolaire, autant pour les gains de la personne que de l'organisation.
- L'accompagnement par les professionnels et les gestionnaires est déterminant pour soutenir les personnes et les organisations dans les changements.
- Cet accompagnement gagne à prendre en compte les différentes composantes du bien-être ainsi que les forces des personnes (sens, relations positives, émotions positives, engagement, réussite + forces).
- Plusieurs principes et pistes issues de la recherche-action réalisée à la CS des Hautes-Rivières peuvent inspirer en ce sens.

Résumé des principes et pistes d'action

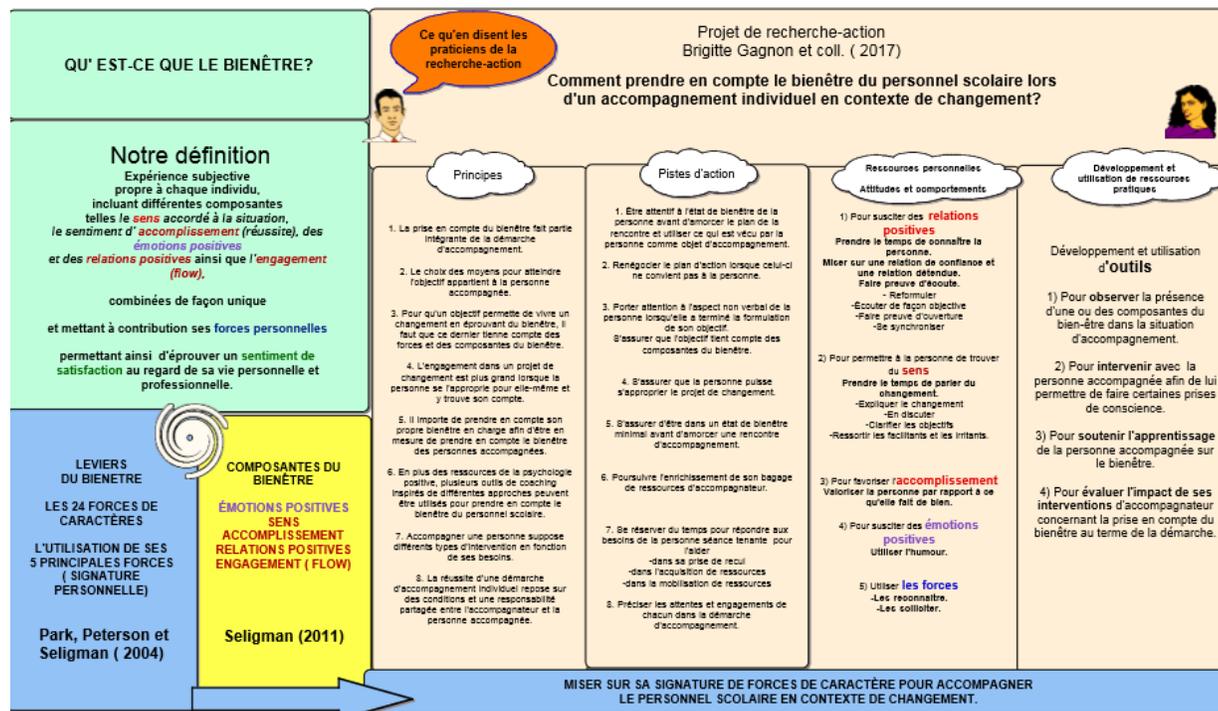
St-Hyacinthe, 5 mai 2017

Chère accompagnatrice,

Lors de notre dernière rencontre, tu as manifesté de l'intérêt pour les résultats de mon projet de recherche-action, car tu es interpellée par la question que j'ai pu explorer avec divers accompagnateurs de ma commission scolaire à savoir: comment peut-on prendre en compte le bien-être du personnel scolaire lors d'accompagnements individuels en contexte de changement?

Depuis notre rencontre, je me questionne à savoir ce qui serait le plus pertinent et utile à te partager, afin de répondre à ton désir d'être une agente de bien-être en milieu scolaire et ce, que tu sois gestionnaire d'une école ou professionnelle couvrant aux services éducatifs d'une commission scolaire.

Pour te répondre, j'ai le goût de laisser parler mon cœur, ce qui rompt un peu avec la posture traditionnelle de la chercheuse qui tente de rester la plus neutre possible pour parler des résultats de sa recherche. Je me propose plutôt de m'appuyer sur mes expériences et découvertes à titre d'apprenti-chercheuse et d'accompagnatrice, mais aussi sur les convictions que j'ai acquises tout au long de cette année riche d'émotions, de sens, de relations positives, d'engagements et d'accomplissements.



Pour plus amples informations ou pour vous procurer le résumé sous forme de lettre ou de schéma...

Brigitte Gagnon

brigitte.gagnon@csdhr.qc.ca

Pour aller plus loin... quelques références!

Csikszentmihalyi, M.(1990). *Vivre La psychologie du bonheur*. Paris : Robert Laffont.Traduction, 2004 **(FLOW-ENGAGEMENT)**

Dagenais-Desmarais, V., et Privé C. (2010). Comment améliorer le bien-être psychologique au travail? *Gestion; Automne, 2010. Vol. 35, No3*, 69-79

Dubreuil P. Forest, J. et Courcy, F. Nos forces et celles des autres : comment en optimiser l'usage au travail? *Gestion, 2012 /1 Vol.37*, 63-73 **(FORCES)**

Fredrickson, B. (2001).The Role of Positive Emotions in Positive Psychology. The Broaden-and Build theory of positive emotions. *American Psychologist. Vol.56 no.3* 218-226 **(ÉMOTIONS POSITIVES)**

Lyubomirsky, S.(2008). *Comment être heureux...et le rester. Une méthode scientifiquement éprouvée* : Québec : Flammarion

Peterson, C et Park, N. (2005). Classification et évaluation des forces de caractère. *Revue québécoise de psychologie, 26-1*, 23-40. **(FORCES)**

Site pour effectuer un test sur les forces de caractère : <http://www.viacharacter.org/www/Character-Strengths-Survey>

Seligman, M. (2013). *S'épanouir. Pour un nouvel art du bonheur et du bien-être*. Paris : Belfond.

Théorêt, M. et Leroux, M.(2014).*Comment améliorer le bien-être et la santé des enseignants?* Bruxelles : De Boeck **(BIEN-ETRE DES ENSEIGNANTS)**

Notre définition du bien-être

Expérience subjective propre à chaque individu, incluant différentes composantes telles le **sens** accordé à la situation, le sentiment d'**accomplissement (réussite)**, des **émotions positives**, des **relations positives** ainsi que l'**engagement (flow)**, combinées de façon unique et mettant à contribution **ses forces personnelles** permettant ainsi d'éprouver un sentiment de satisfaction au regard de sa vie personnelle et professionnelle.

(Gagnon, 2017)

Journée d'étude annuelle de la Chaire
S'engager comme adulte pour créer une école bienveillante

5 décembre 2017
Université Laval, Québec

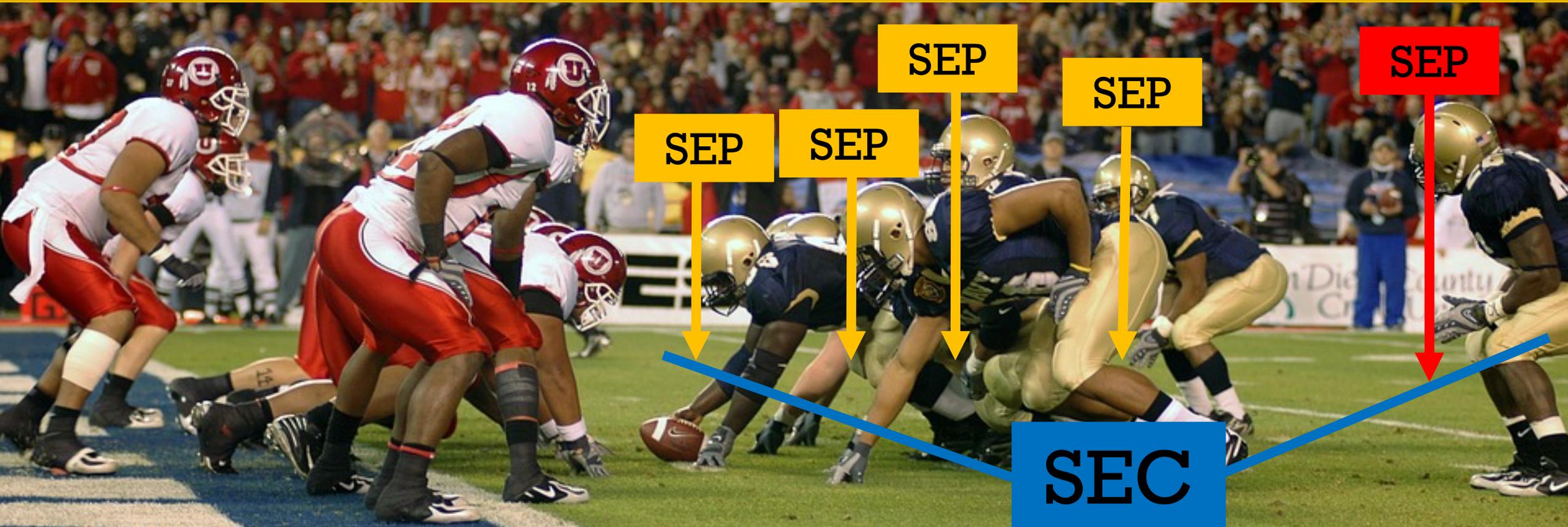
Le sentiment d'efficacité collective : un aspect à considérer pour mobiliser le personnel éducatif

Vincent Bernier, M.A., doctorant en psychopédagogie
Université Laval

1. Les origines du SEC

- **Théorie d'auto-efficacité de Bandura (2007)**
 - Issue de la théorie sociale cognitive (Bandura, 1986);
 - Croyances d'auto-efficacité = fondement de l'action et de la motivation (Bandura, 2007).
- SEC = extension du sentiment d'efficacité personnelle (croyance individuelle / SEP) à l'échelle d'un groupe (croyances collectives).
- Facteur d'influence à considérer lorsqu'un groupe fait face à des tâches interdépendantes qui nécessitent des interactions fréquentes et la coordination des efforts (actions communes) pour réussir.

« Plus les personnes croient fortement en leur capacité collective, mieux elles réussissent » (Bandura, 2007, p. 713).



Les équipes-écoles qui collaborent pour trouver des solutions aux obstacles rencontrés ont tendance à avoir un SEC plus élevé (Tschannen-Moran *et al.*, 1998).

Définition générale

«L'efficacité collective perçue est définie comme une croyance partagée par un groupe en ses capacités conjointes d'organiser et d'exécuter les actions nécessaires pour produire un niveau donné de réalisations» (Bandura, 2007, p.708).

Définition du SEC en contexte scolaire

Le SEC correspond aux perceptions partagées des membres du personnel éducatif en leur capacité collective, comme équipe-école, à organiser et à exécuter les actions concertées requises pour surmonter les défis rencontrés, répondre aux besoins de tous les élèves et produire un effet positif sur leurs réussites éducatives.

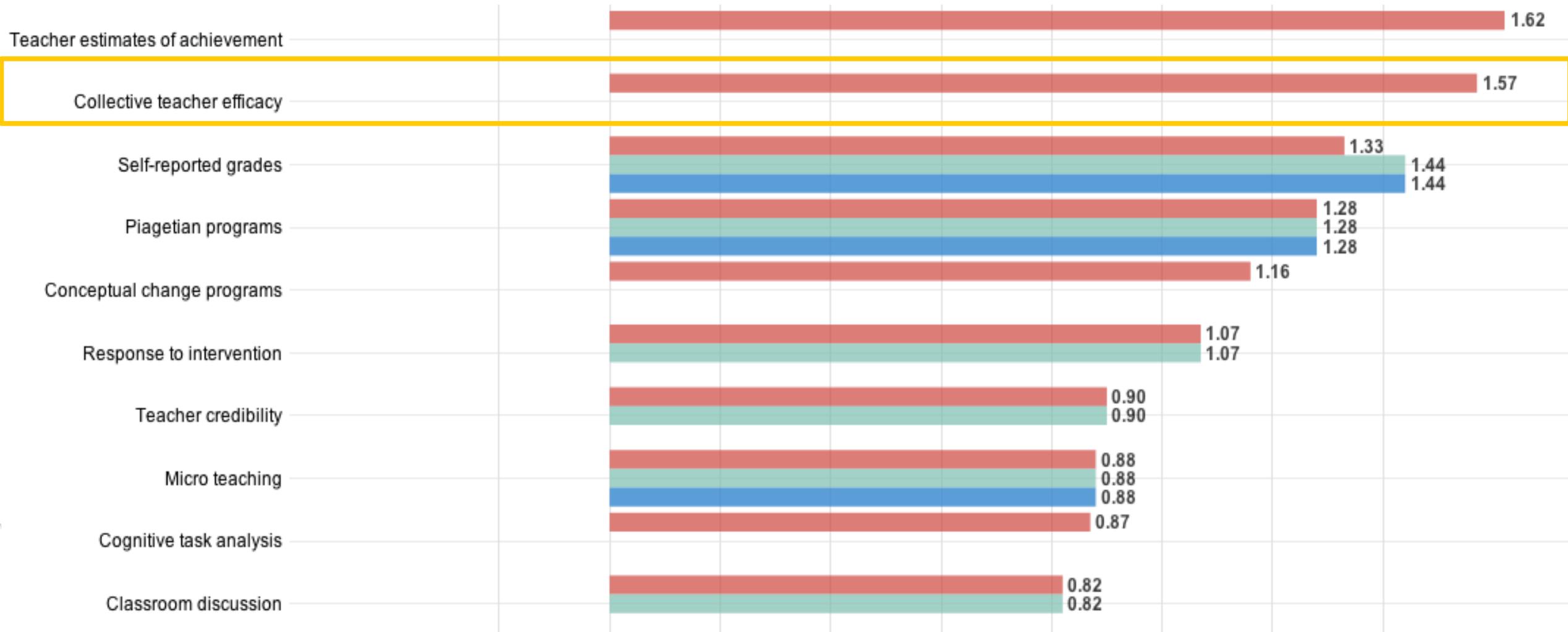
(Inspiré de Caprara *et al.*, 2003; Dussault *et al.*, 2012; Gaudreau *et al.*, 2016; Goddard *et al.*, 2001; Goddard *et al.*, 2000; Goddard, Hoy, *et al.*, 2004; Tschannen-Moran *et al.*, 2004)

2. État des connaissances



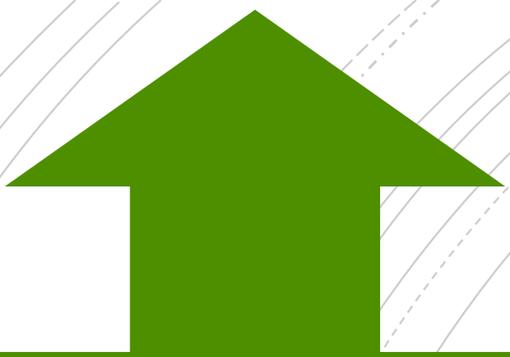
Hattie Ranking - Interactive Visualization

● Hattie (2015) N=195 ● Hattie (2011) N=150 ● Hattie (2009) N=138



Quatre sources de développement du SEC

1. les expériences de maîtrise (+ puissante)
 - p. ex. le fait de vivre ou d'avoir vécu des expériences collectives de succès
2. les expériences vicariantes
 - p. ex. le fait d'observer des pairs ou d'autres écoles réussir (apprentissage social)
3. la persuasion sociale
 - p. ex. le fait d'être soutenu et encouragé par ses collègues et la direction de l'école
4. les états psychologiques et émotionnels
 - p. ex. le fait d'être capable de gérer collectivement les défis liés aux situations stressantes



3. Dix moyens facilitant le développement du SEC

(Bernier et Gaudreau, 2017)

1. Impliquer tous les membres de l'équipe-école dans la prise de décisions importantes (viser le consensus)
2. Favoriser la collaboration entre tous les membres du personnel et le partage des responsabilités éducatives (esprit d'équipe)
3. Offrir des opportunités de travailler en équipe et de se soutenir entre les collègues (miser sur les pratiques collaboratives)
4. Accorder du temps de concertation pour permettre au personnel d'adopter une vision partagée, de se fixer des attentes élevées et des objectifs communs
5. Adopter des interventions concertées et des pratiques cohérentes à l'échelle de l'école



3. Dix moyens facilitant le développement du SEC

(Bernier et Gaudreau, 2017)

6. Assurer une communication efficace entre tous les membres du personnel

7. Miser sur le leadership de la direction et fournir des rétroactions fréquentes sur les performances de l'équipe-école

8. Déployer des activités de formation continue et d'accompagnement (soutien professionnel)

9. Créer un climat d'école positif et bienveillant où règnent confiance et respect envers tous

10. Faciliter l'implication des parents dans toutes les sphères de l'école (communauté éducative)

4. Huit facteurs entravant le développement du SEC

(Bernier et Gaudreau, 2017)

1. La lourdeur des tâches éduc. du personnel
2. La résistance aux changements de certains membres du personnel
3. Une forte opposition institutionnelle
4. La lourdeur des problèmes de comportement des élèves
5. La présence de nombreux conflits au sein de l'équipe-école
6. Le manque de confiance entre les membres de l'équipe-école
7. Un long délai avant d'observer les résultats des efforts communs (découragement)
8. L'absence de stabilité de l'équipe-école (un fort roulement du personnel)

Conclusion

La 5^e voix...



Rechercher
l'effet collectif

SEC



Personnel enseignant



Personnel de soutien



Personnel professionnel



Personnel de direction



Mia be - nig - na for - tu -

Mia be - nig - na for - tu -

Mia be - nig - na for - tu -

Mia be - nig - na for - tu -

Merci de votre attention!



Pour me contacter : vincent.bernier.7@ulaval.ca



Un pas vers l'inclusion...

La cinquième voix ou l'importance du sentiment d'efficacité collective en milieu scolaire

Vincent Bernier¹ et Nancy Gaudreau²

Pour avoir un résumé de cette présentation...

Lorsque les membres d'un quatuor *a capella* parviennent à harmoniser parfaitement leurs voix, ils peuvent produire l'effet sonore d'une cinquième voix. Relativement peu connu, ce phénomène acoustique résulte de la combinaison des fréquences des quatre voix qui s'unissent et se renforcent pour produire la perception d'une cinquième note.

À l'image de cet effet collectif, l'inclusion scolaire des élèves présentant des difficultés de comportement (PDC) représente une œuvre collective dont le succès requiert l'engagement et la collaboration de tous les membres du personnel scolaire. Dans le contexte où l'inclusion scolaire des élèves PDC constitue un défi de taille, le sentiment d'efficacité collective (SEC) apparaît comme une ressource puissante à développer au sein des équipes-écoles. Cet article a pour objectif de présenter le SEC, ses influences en contexte scolaire ainsi que plusieurs moyens d'assurer son développement auprès du personnel en exercice.

Le sentiment d'efficacité collective : un facteur d'influence à considérer pour soutenir l'inclusion scolaire

Issu de la théorie d'auto-efficacité (Bandura, 2007), le SEC influence les performances et les résultats obtenus lorsque le succès d'un groupe dépend de la réalisation de tâches hautement interdépendantes, de l'interaction fréquente entre ses membres et de la coordination des efforts communs pour réussir (Bandura, 2007; Bradford, 2011; Katz-Navon et Erez, 2005; Stajkovic, Lee et Nyberg, 2009). Constituant une extension peu connue du sentiment d'efficacité personnelle (SEP), le SEC représente la « croyance partagée par un groupe en ses capacités conjointes d'organiser et d'exécuter les actions



Photo: © 123rf.com/Graham Oliver

nécessaires pour produire un niveau donné de réalisations » (Bandura, 2007, p. 708). En contexte scolaire, il renvoie donc aux croyances des membres d'une équipe-école en leur capacité collective à travailler ensemble et à déployer les actions requises pour surmonter les défis rencontrés, répondre aux besoins de tous les élèves et produire un effet positif sur leurs réussites éducatives (Caprara, Barbaranelli, Borgogni et Steca, 2003; Dussault, Austin et Fernet, 2012; Goddard, Hoy et Hoy, 2000, 2004; Tschannen-Moran et Barr, 2004).

Concrètement, le SEC influence la manière dont le personnel scolaire s'adapte et gère les défis et les obstacles communs auxquels il fait face (Tschannen-Moran *et al.*, 2004). De fait, en partageant des croyances communes sur leurs capacités à relever les défis rencontrés et sur leurs compétences à mettre en œuvre les actions nécessaires pour réussir, les équipes-écoles déterminent en grande partie les résultats qu'elles obtiendront (Bandura, 2007; Dussault *et al.*, 2012; Goddard, LoGerfo et Hoy, 2004). Conformément au modèle de causalité triadique réciproque (Bandura, 2007), les influences positives qu'exerce le SEC sur les performances des groupes s'expliquent par le fait que les croyances du personnel scolaire influencent les pratiques

pédagogiques (comportement) et les normes du milieu éducatif (environnement) (Leithwood, 2006). Ainsi, lorsque la majorité des membres d'une école croient qu'ils sont capables, comme équipe, d'enseigner à tous les élèves qui leur sont confiés, ils créent une pression sociale et une attente de résultats élevés sur tous les membres du personnel qui les incitent à persévérer et à mettre en œuvre les actions requises pour réussir (Bandura, 2007). Par conséquent, les membres d'une équipe-école qui s'estiment collectivement aptes à inclure les élèves PDC sont donc plus susceptibles de réussir à relever ce défi.

Par ailleurs, plusieurs recherches montrent que le SEC contribue à la satisfaction au travail, à l'engagement professionnel et à la motivation du personnel scolaire (Goddard *et al.*, 2004; Hoy, Sweetland et Smith, 2002; Klassen, Usher et Bong, 2010; Ross et Gray, 2006; Skaalvik et Skaalvik, 2010; Tschannen-Moran *et al.*, 2004; Ware, 2007). De nombreuses études soulignent également la présence d'une relation forte et positive entre le SEC des enseignants et la réussite scolaire de leurs élèves (Bandura, 2007; Dussault *et al.*, 2012; Eells, 2011; Goddard, Goddard, Eun Sook et Miller, 2015; Hattie, 2015; McCoach et Colbert, 2010; Moolenaar, Slegers et Daly, 2012; Tschannen-

Principales références

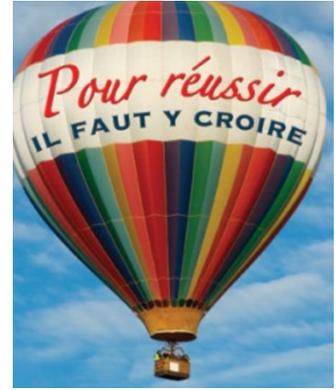
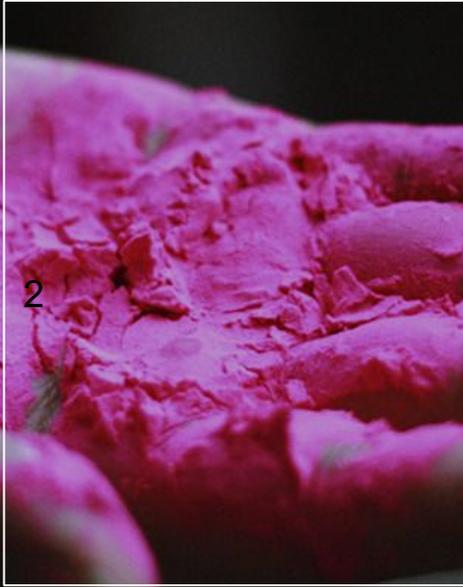
- Bandura, A. (2007). *Auto-efficacité : Le sentiment d'efficacité personnelle* (2^e éd.). Bruxelles: De Boeck.
- Bernier, V. et Gaudreau, N. (2016). La cinquième voix ou l'importance du sentiment d'efficacité collective en milieu scolaire. *La Foucade*, 17, 30-32.
- Bernier, V. et Gaudreau, N. (2017). Les effets d'une formation-accompagnement sur le sentiment d'efficacité collective à prévenir et gérer les comportements difficiles au primaire. *Journal International sur le Climat Scolaire et la Prévention de la Violence*, 2, 31-61.
- Dussault, M., Austin, S. et Fernet, C. (2012). Efficacité collective des enseignants et performance scolaire des élèves du secondaire. *Epto*, 17.
- Goddard, R. D., Hoy, W. K. et Hoy, A. W. (2004). Collective efficacy beliefs: Theoretical developments, empirical evidence, and future directions. *Educational Researcher*, 33, 3-13. doi: 10.2307/3700071
- Goddard, R. D., Hoy, W. K. et Hoy, A. W. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure, and impact on student achievement. *American Educational Research Journal*, 37, 479-507. doi: 10.2307/1163531
- Lecompte, J. (2004). Les applications du sentiment d'efficacité personnelle. *Savoirs, Hors série*, 59-90. doi: 10.3917/savo.hs01.0059
- Ross, J. et Bruce, C. (2007). Professional development effects on teacher efficacy: Results of randomized field trial. *The Journal of Educational Research*, 101, 50-60. doi: 10.3200/JOER.101.1.50-60
- Sørli, M.-A. et Torsheim, T. (2011). Multilevel analysis of the relationship between teacher collective efficacy and problem behaviour in school. *School Effectiveness and School Improvement*, 22, 175-191. doi: 10.1080/09243453.2011.563074
- Tschannen-Moran, M. et Barr, M. (2004). Fostering student learning: The relationship of collective teacher efficacy and student achievement. *Leadership and Policy in Schools*, 3, 189-209. doi: 10.1080/15700760490503706
- Zambo, R. et Zambo, D. (2008). The impact of professional development in mathematics on teachers' individual and collective efficacy: The stigma of underperforming. *Part of the special issue, Communities of practice*, 35, 159-168.

A young woman with long, wavy brown hair is shown from the chest up, playing a violin. She is wearing a light-colored, textured cardigan. The violin is a warm, reddish-brown color, and the bow is dark wood. The background is a soft, out-of-focus green, suggesting an outdoor setting. A white rectangular box with a thin black border is centered over the image, containing text.

**Le climat scolaire positif,
c'est comme une mélodie
où toutes les notes sont
harmonisées...**

**Quelques initiatives de mobilisation
pouvant agir sur un climat scolaire positif
et bienveillant et prévenir la violence à
l'école.**

DES HUMAINS QUI LAISSENT DES
TRACES INDÉLIBLES DANS LA
VIE DES GENS.
DES INTERVENANTS QUI FONT
LA DIFFÉRENCE...





Un climat scolaire *façonné* par la présence humaine des intervenants pivots engagés et mobilisés

Climat de sécurité

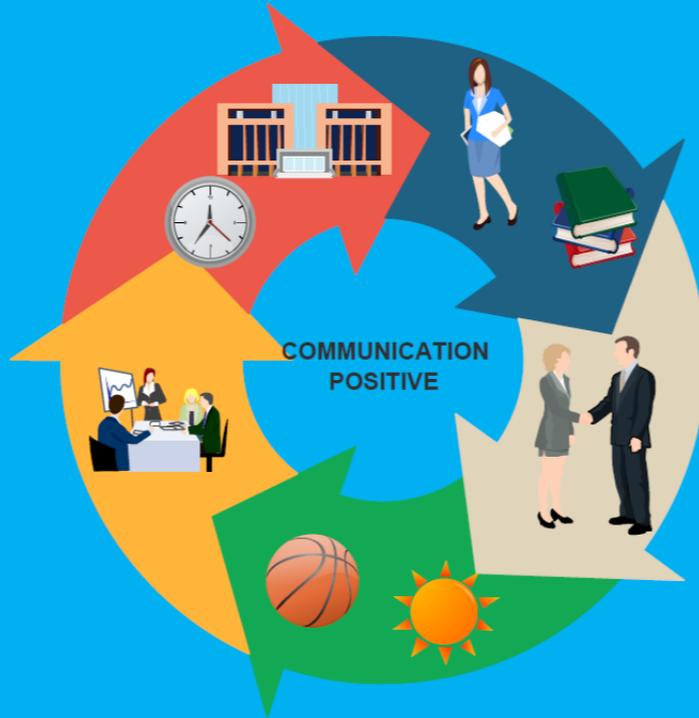
Climat propice aux apprentissages

Climat où il y a des relations interpersonnelles de qualité

Climat avec un milieu vie sain et positif (environnement)

Climat positif avec une équipe collaborative

Les 14 composantes du CLIMAT SCOLAIRE



CADRE SÉCURITAIRE ET ORDONNÉ

1. Règles et procédures d'intervention
2. Sentiment de justice
3. Sentiment de sécurité physique
4. Sécurité socio-émotionnelle

ENSEIGNEMENT ET APPRENTISSAGE

5. Soutien à l'apprentissage
6. Apprentissage sociaux et civiques

RELATIONS INTERPERSONNELLES

7. Respect de la diversité
8. Soutien social des adultes
9. Soutien social entre élèves

L'ENVIRONNEMENT

10. Sentiment d'appartenance, engagement et attachement à l'école
11. Environnement physique
12. Environnement numérique (web et médias sociaux)

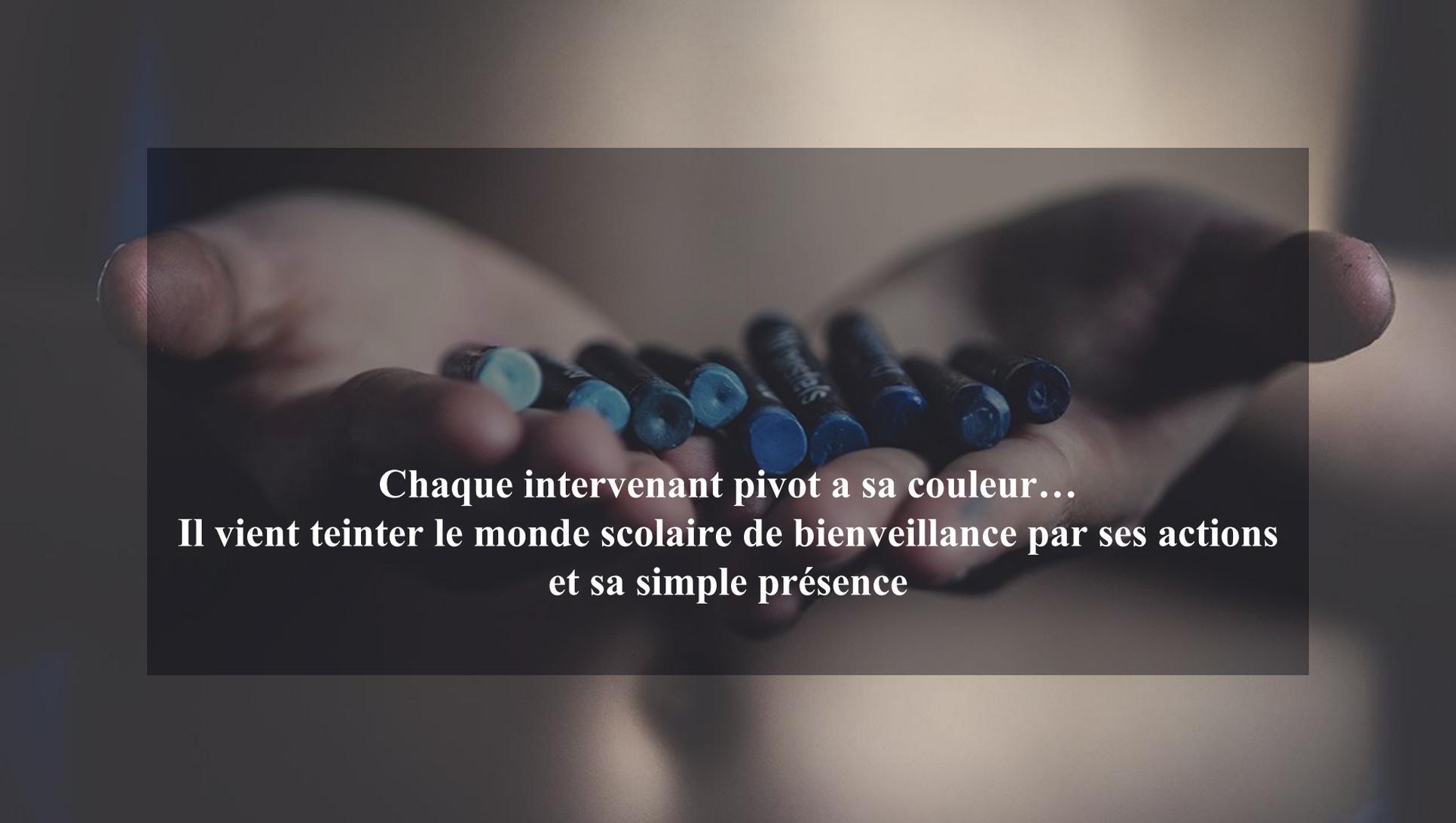
L'ÉQUIPE COLLABORATIVE

13. Leadership partagé
14. Relations professionnelles



Dans l'équipe d'intervenants pivots, on a goûté au climat positif et apprécié la bienveillance...

Pour savourer et partager sur le bonheur d'un climat positif, il faut y avoir goûté...

A close-up photograph of two hands held together, palms up, holding a small collection of markers. The markers are in various shades of blue, from light sky blue to deep navy blue. The hands are positioned in the center of the frame, with the fingers slightly curled around the markers. The background is a soft, out-of-focus gradient of light and dark tones, suggesting an indoor setting with natural light. The overall mood is calm and focused.

**Chaque intervenant pivot a sa couleur...
Il vient teinter le monde scolaire de bienveillance par ses actions
et sa simple présence**



Karine Forget



**Intervenante pivot
CSRDN**

- Le coeur sur la main qui s'adresse à l'humain avant tout...
- Une **personne qui rayonne**

Dans les comités qu'elle accompagne, l'écoute des besoins est essentielle. **Karine est un modèle d'adulte bienveillant, soucieuse du soutien social des adultes.** Elle est mobilisée à rassembler les gens pour mettre en place des pratiques de gestion de comportement efficace. Elle a le souci de faire des liens entre les pratiques éducatives et la mise en place des conditions pour un climat scolaire positif.

Elle accompagne plusieurs écoles dans la mise en place des règles de vie et procédures d'intervention (climat de sécurité).



Dominique Haineault



**Intervenant pivot
CS Laval**

- Un cadeau que l'on déballe à chaque rencontre...
- Une boîte à surprise, captivante!
- Un **leader bienveillant** et qui a un sens de l'humour hors pair.

Dominique a un souci de traiter l'affectif des gens avant de parler de technique, de stratégies, de tâches... Il est engagé à soutenir les directions dans le développement de sécurité socio-émotionnel visant la croissance de leur **leadership** auprès du personnel. Dans un esprit où l'on favorise les **pratiques collaboratives** et le processus de réflexion. **Il est mobilisé à travailler entre autres le climat des relations interpersonnelles**



Geneviève Roussety

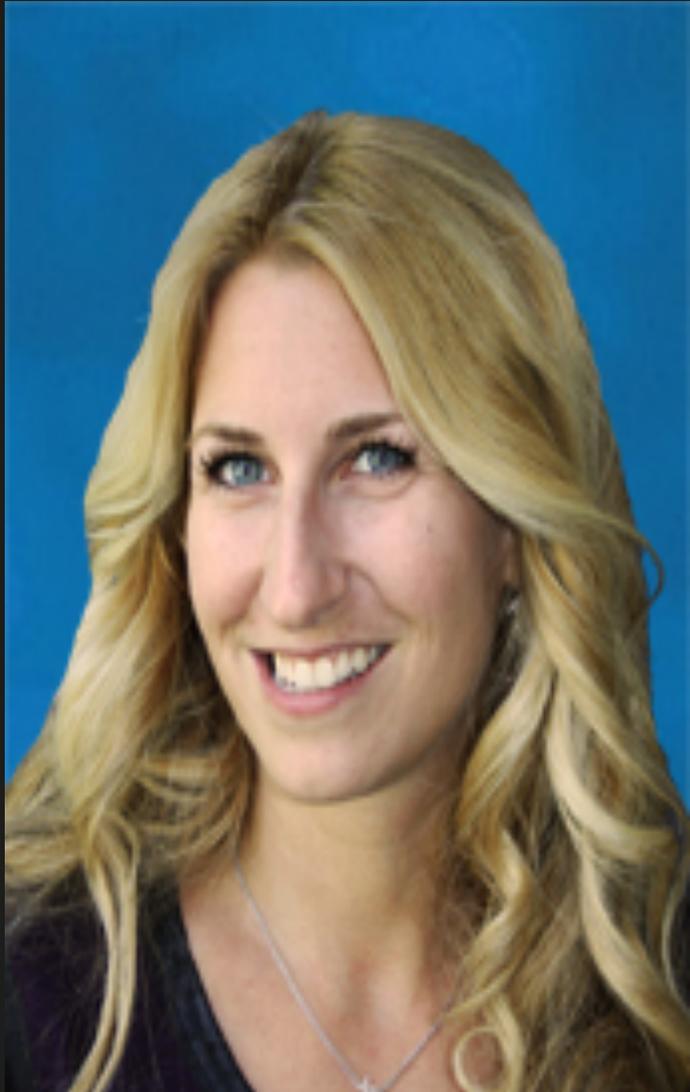


**Intervenante pivot
CS des Affluents**

- **Le bien-être des jeunes** est le **moteur** de son engagement
- Une soif d'apprendre incroyable...
- Une personne aux multiples tentacules dans le dossier climat scolaire, violence et intimidation

Geneviève est engagée à créer des espaces pour les jeunes où ils ont la parole et croient à leurs impacts positifs dans notre milieu de vie!

Initiatrice du colloque jeunesse sur la tolérance réalisé par et pour les jeunes. **Les élèves participent activement à toute l'organisation, ils sont impliqués dans les décisions et les réalisations = impacts sur le lien d'attachement à l'école. L'environnement scolaire, un milieu de vie positif où l'on promouvoit la diversité...**



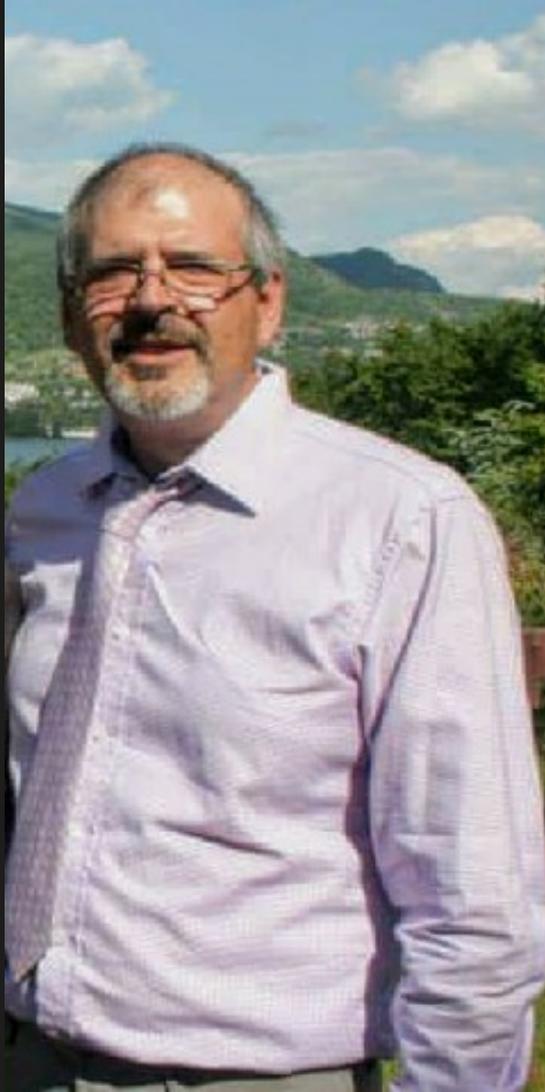
Justine Dansereau



**Intervenante pivot
CS Sir Wilfrid Laurier**

- Elle a une une proactivité aussi puissante que le moteur d'une fusée!
- Déterminée, elle peut soulever des montagnes et refaire le monde...

Justine est très investie dans son milieu pour **accompagner les gens dans la mise en oeuvre de plan de lutte en prévention de la violence et de l'intimidation**. Des plans de lutte vivants et concrets où il y a une grande place pour les conditions d'un climat scolaire positif. Elle accompagne les coordonnateurs du dossier CVI. Il est très préoccupé par le bien-être des jeunes, pour la mise en place de **climat de sécurité**. **Elle est l'instigatrice de plusieurs ateliers pour les jeunes et les adultes en prévention de la violence.**



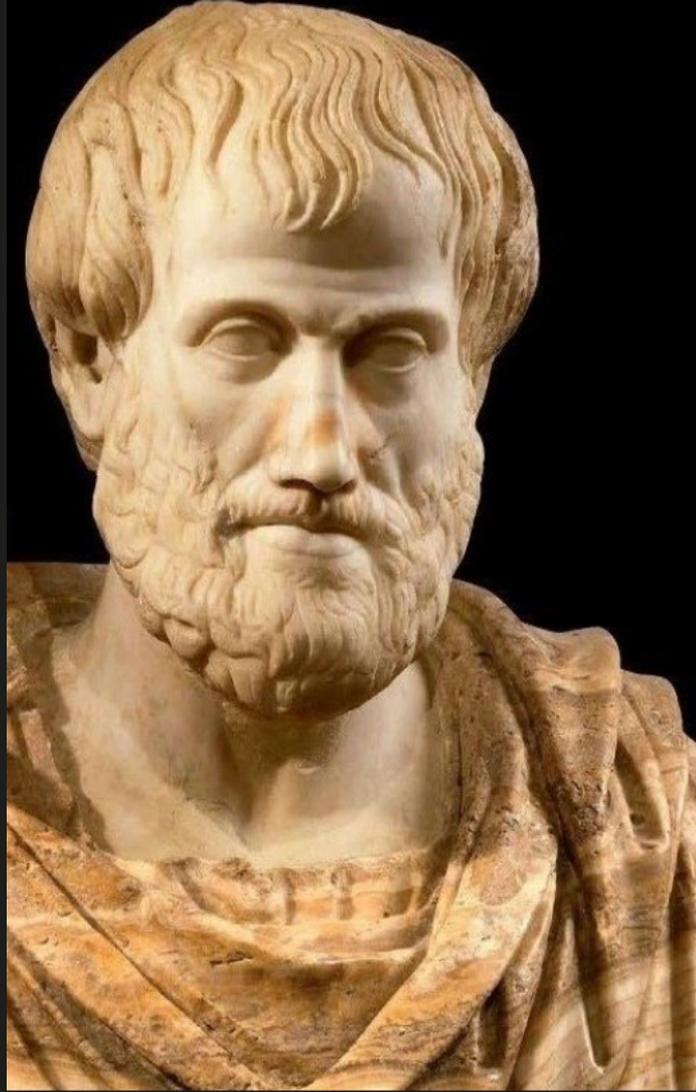
Martin Bourgeois



Intervenant pivot CS des Laurentides

- Un être calme et bienveillant qui aime faire bouger les choses par l'action
- Un berger qui **ouvre la voie à des pratiques éducatives et positives**

Martin est très engagé dans la mise en place de pratiques éducatives en gestion efficace des comportements (SCP). **Il accompagne et expérimente avec les gens l'apprentissage socio-émotionnel et des gestes concrets pour être bienveillant.** Il a soutenu et accompagné une classe spécialisée pour des élèves ayant des troubles du comportement à faire complètement autrement (composantes du climat). Les résultats sont très positifs, il y a des chiffres qui parlent... Une classe où l'on voit **un climat propice aux apprentissages!**



Jean-François Limoges (ARISTOTE)



Intervenant pivot CS Pierre-Neveu

- Le **philosophe** dans notre équipe, il inspire la **confiance et l'authenticité**
- Chaque mot, chaque phrase qu'il prononce nous amène à réfléchir, à se remettre en question dans nos convictions.

Jean-François est un fin observateur dans tous les environnements...**Il analyse les situations, propose des critères pour bien évaluer et intervenir selon les situations.** Il propose aux gens de revoir les concepts comme crise, désorganisation, motivation, etc. Il se donne pour mission de vulgariser ces concepts. Il invite les gens au doute, à redéfinir certaines certitudes... Il fait réaliser aux personnes qui l'entourent qu'ils sont souvent bien meilleurs qu'ils ne le pensent en réalité. Il est passé **maître dans l'art de questionner avec bienveillance!**



Marjorie Bourgeois-Boulanger



Intervenante pivot CS des Samares

- Une personne qui **bouillonne d'idées**, qui bouscule les conventions et incite à s'ouvrir sur le monde.
- Elle **promeut la diversité** sous toutes ses formes, c'est une mission!

Marjorie est **très engagée dans les démarches qui démystifient la diversité de genres et des familles et dans la lutte à l'homophobie**. Elle est impliquée dans des comités qui se mettent en action en ce sens. Ex: Chaque année des élèves du secondaire reçoit des ateliers qui sensibilisent à contrer l'homophobie en partenariat avec l'organisme le NÉO. Elle offre des formations au personnel sur la diversité de genres et de familles. Ces actions ont un impact direct sur le **respect de la diversité et le sentiment de justice** dans nos milieux.



Caroline Lablanc



**Intervenante pivot
CSSMI**

- Une personne qui **trace la route**, qui travaille comme une petite fourmi
- Elle inspire la **bonté et la confiance**. Elle est reconnue dans son milieu par son engagement

Caroline est une personne qui oeuvre depuis longtemps dans le dossier climat scolaire, violence et intimidation. **Elle accompagne les milieux dans la mise en oeuvre des plans de lutte avec rigueur**. Elle invite les gens à faire du sens dans leurs pratiques éducatives et à se questionner entre autres sur la **composante des apprentissages sociaux et civiques**. Elle est très impliquée dans les ateliers d'habiletés sociales, la mise en oeuvre de codes de vie et l'éducation à la sexualité.



**ON RÉCOLTE CE
QUE L'ON SÈME...**

Plusieurs **initiatives sur la bienveillance** voient le jour...

Journée régionale sur la bienveillance avec les intervenants pivots et les membres du groupe-relais

Capsules sur la bienveillance – vidéos inspirants, questionnements, réflexions, travail d'équipe

Comités sur la bienveillance

“

**Des enfants qui s'expriment sur la
bienveillance...**



Capsule vidéo



**Une représentante régionale qui fait
la différence...
(texte à lire)**



Merci pour votre présence!

**Deux questions pour vous et à discuter
avec votre voisin de table...**

Quelle **marque**
laissez-vous dans
votre
environnement
lorsque l'on parle
de climat positif et
bienveillant ?

Parlez-nous des
initiatives qui rayonnent
dans votre milieu,
lorsque l'on parle de
climat scolaire positif et
bienveillant ?
(Faire des liens avec les
composantes du climat
et donner des exemples)



Quelques références à regarder...

Sites internet:

<http://www.education.gouv.qc.ca/dossiers-thematiques/intimidation-et-violence-a-lecole/semaine-thematique/bienveillance/>

<https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/plan-action-intimidation-2015.pdf>

<https://www.violence-ecole.ulaval.ca/>

<https://www.schoolclimate.org/about/our-approach>

Livres inspirants:

- **Les violences en milieu scolaire: Définir, prévenir et réagir** - de Claire Beaumont, Benoît Galand, Sonia Lucia
- **Transmettre : ce que nous nous apportons les uns les autres** – collectif
- **Gérer efficacement sa classe. Les cinq ingrédients essentiels** – Nancy Gaudreau
- **L'enseignement explicite des comportements** -Steve Bissonnette, Clermont Gauthier, Mireille Castonguay



Commission scolaire
des Hautes-Rivières



S'intéresser au bien-être à l'école : une voie à explorer en communauté d'apprentissage pour favoriser la réussite éducative et la persévérance scolaire d'élèves du primaire

Julie Bazinet, M.Éd. Conseillère pédagogique, Cs des Hautes-Rivières

En collaboration avec:

Brigitte Gagnon, M.Éd. Conseillère pédagogique, CS des Hautes-Rivières

Nancy Goyette, Ph.D. professeure chercheure UQTR

Intention de la présentation:

- Présentation de l'**historique** des actions ayant mené une équipe à **s'engager dans recherche-action** d'une durée de trois ans dont l'objet d'apprentissage est la psychopédagogie du bien-être;
- Présentation du **cadre théorique**, du **déroulement** et des **actions posées** au cours de la première année d'expérimentation

But du projet: Développer un « agir compétent » qui permettra aux enseignants et aux élèves de mieux connaître et utiliser leurs forces, d'engranger des émotions positives et d'utiliser des stratégies gagnantes pour éprouver du bien-être à l'école et à la maison.



ORIGINE DU PROJET

VALEURS DE L'ÉCOLE

ENGAGEMENT, TRAVAIL D'ÉQUIPE, INNOVATION, ÉPANOUISSEMENT





Le projet **PEP!**

Déploiement dans toutes les classes de l'école sur une période de trois ans;

Aborde le pouvoir sur notre bien-être, la gratitude, la persévérance, l'optimisme, les relations positives, les forces de caractère, la maîtrise de soi, la pleine conscience, etc.

Résultats observables:



- Augmentation de marques de gratitude;
- Meilleures réactions face aux difficultés;
- Diminution de problèmes de relations avec les autres
- Donc plus d'élèves heureux!

Mais...

Malgré l'intérêt soutenu des enseignants, il demeure le défi de pouvoir prendre en charge eux-mêmes la création et l'animation d'activités en fonction leurs intentions pédagogiques.

Mise en place de la communauté d'apprentissage PEP



Visées d'une communauté d'apprentissage

Dispositif, qui, dans **sa dimension cognitive**, vise le développement de la pratique pédagogique, l'acquisition d'un savoir individuel et collectif et la quête de sens.

Dans sa **dimension affective**, la communauté d'apprentissage encourage l'enseignante au partage de savoirs et au soutien entre collègues.

Enfin, dans sa **dimension idéologique**, la communauté d'apprentissage sert à l'émancipation des enseignants, par l'utilisation des recherches, en reconnaissant leur rôle dans la production de ces recherches, et elle vise ultimement à créer une cohésion et une vision commune dans l'école.

Composition de la communauté

ÉQUIPE DE PLANIFICATION ET D'ANIMATION

JULIE BAZINET BRIGITTE GAGNON
NANCY GOYETTE

MARIE-FRANCE RICARD, DIRECTRICE

**ÉLABORATION DU PROJET ET SUIVI
DES PLANIFICATIONS)**

Communauté

Maude Williams (préscolaire)

Martine Généreux (1ere année)

Nicole Dubé (2^e année)

Sonia Fortin (3^e année)

Marie-France Chênevert (4^e année)

**Marie France (Participante à titre
de membre)**

Les trois ans du projet

AN1

- **Mise en place d'un dispositif de développement professionnel (communauté)**
- **Développement de l'agir compétent de l'enseignante**
 - **Élaboration et expérimentation d'activités en psychopédagogie du bien-être**

AN 2

- Développement de l'agir compétent de l'enseignante
- Élaboration et expérimentation d'activités en psychopédagogie du bien-être
- Suivi des élèves

An 3

- Consolidation de l'agir compétent des enseignantes
- Élaboration et expérimentation d'activités en psychopédagogie du bien-être
- Suivi des élèves

Pôle FORMATION

AGIR COMPÉTENT D'UNE ENSEIGNANTE pour
Instaurer dans sa classe une culture du bien-être
en s'appuyant sur les recherches en psychologie positive.

CRITÈRES DE RÉALISATION

- en véhiculant et en incarnant des **valeurs et attitudes** propre à l'approche de la PP
- en **concevant, en adaptant et en pilotant des activités pédagogiques** reliées au champs des disciplines inhérentes au programme de formation et au BE
- en intégrant et en véhiculant les **concept de la PP** dans la **gestion de la vie de classe**
- en tirant profit des **expériences/événements** survenant au quotidien
- en sensibilisant les parents au regard des principes/ démarches
- en régulant ses pratiques en fonctions des réactions/ rétroactions des élèves
- en portant un regard sur les manifestations de transfert des élèves
- en établissant **un esprit de concertation** au sein de l'école afin **de partager le fruit des expériences** et le rayonnement du projet PEP

Les composantes de notre dispositif de développement professionnel

Du temps de partage de pratique

Du temps de réflexion individuelle

Au menu de nos rencontres

Du temps pour acquérir de nouvelles ressources théoriques

Du temps pour planifier, créer, expérimenter, rechercher etc.

Des exemples de concepts abordés en communauté



Pour les forces de caractère

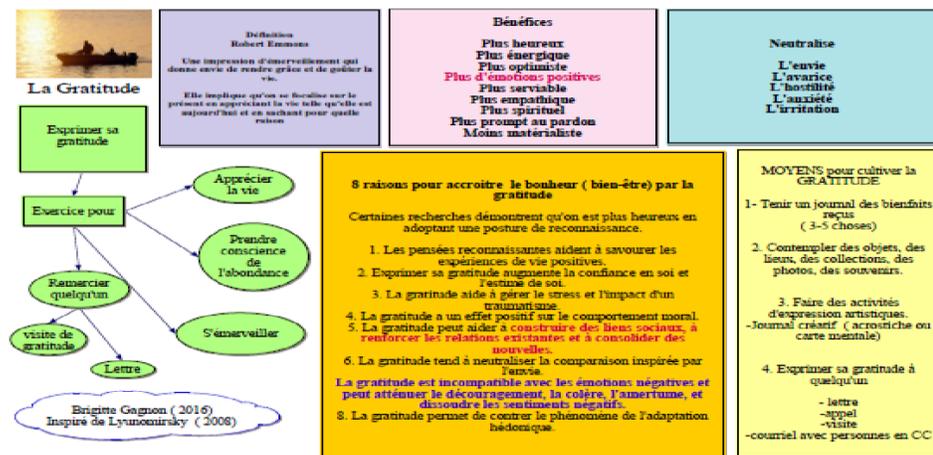
Présentation de la théorie

-Passation du test

-Échanges pour reconnaître les forces des autres (cartes de Noël)

-Identification de contextes d'utilisation

Exploration d'activités possibles à élaborer pour les élèves



Pour la gratitude

Présentation de la théorie

Devoir: Écrire une lettre de gratitude à une personne de son choix et la lui remettre

Échanges en groupe sur l'expérience.

Exploration d'activités possibles à élaborer pour les élèves

Pôle RECHERCHE

Évaluation de l'objectif :

Développer un dispositif de développement professionnel permettant aux membres de la communauté d'apprentissage d'acquérir des ressources en psychopédagogie du bien-être pour:

mobiliser ces ressources dans leur vie professionnelle

piloter des activités d'apprentissage auprès de leurs élèves en fonction de leurs objectifs individuels.

Les éléments originaux ou transformations inspirées des rencontres en communauté

« Parler beaucoup de mindset avec mes élèves. J'ai particulièrement aimé les activités du préscolaire présentés par ma collègue. Je trouve que cela pourrait bien s'appliquer à mes élèves. J'ai aussi bien aimé réviser les forces de caractère afin d'être plus familiarisée avec celles-ci. »

« Formation d'un cahier PEP, lecture sur la gratitude, retour sur 2016 et objectifs pour 2017, mon jardin secret, cartes de grâces, ma capsule temporelle, mon héros de la persévérance (certificat) »

« Le travail de chacune de mes collègues m'inspire énormément. Je trouve originales, à l'affût de la nouveauté. Ça me donne le goût d'essayer de faire des activités similaires, mais je ne ressens plus l'espèce de sensation: encore une nouvelle affaire, où mettre ça à mon horaire??? »

« Je suis simplement fière d'avoir pris le temps de mettre à mon horaire, différentes activités sur le bien-être. Je suis fière d'avoir semé une graine dans le cœur de mes élèves. Je suis fière de voir qu'ils utilisent le vocabulaire que nous avons appris dans leur contexte de vie et surtout de remarquer qu'ils utilisent mes trucs pour se calmer, régler une chicane ou simplement pour être capable de me dire comment ils se sentent le matin. J'ai beaucoup aimé les livres mes collègues ont partagés. J'ai le goût de m'y référer davantage l'année prochaine. »

Pôle ACTION

.



Élaboration d'un objectif de développement professionnel individuel lié à un besoin, un intérêt ou un défi professionnel

Prise en compte des critères
SMART

Spécifique,
Mesurable,
Accessible
Réaliste
Temporel

Prise en compte des critères
de bien-être

Permet-il de vivre

- des relations positives?
- des émotions positives?
- des moments de flow?
- des réussites?

De trouver du sens?

De mettre ses forces en valeur?

Identification de moyens pour atteindre l'objectif

Identification d'indicateurs de réussite
(traces, preuves, manifestations etc.)

Exemple d'objectifs individuels

Enseignante 1: D'ici juin, je veux cibler une force de caractère par mois pour développer mon habileté à l'utiliser spontanément dans mes interventions et mon enseignement.

Enseignante 2: D'ici juin, lire et m'informer pour trouver de nouveaux outils (3) sur ma pratique en classe sur la pleine conscience. Et Traduire en français trois albums jeunesse sur la neuro-plasticité du cerveau.

Enseignante 3: D'ici juin, faire découvrir 5 forces de caractère (maîtrise de soi, gratitude, optimisme, persévérance et bonté) à mes élèves en utilisant des activités élaborées l'année dernière.

Enseignante 4: D'ici juin, vivre trois activités lié à trois forces de caractère à l'aide de la littérature afin de développer ma capacité à reconnaître spontanément des situations où elles sont présentes et à utiliser un langage PEP plus naturellement.

Enseignante 5 Dans le cadre du projet PEP, d'ici juin, je m'engage à développer ma souplesse en intégrant des outils PP dans ma vie professionnelle (avec les élèves) et personnelle afin de tirer profit des événements quotidiens et permettre aux élèves d'en tirer des apprentissages. D'ici la fin de l'année, j'aimerais aider mes élèves à savoir être et vivre ensemble par l'utilisation de la philosophie pour enfants et la pratique de la présence attentive.

EXEMPLES D'ACTIVITÉS ÉLABORÉES PAR LES ENSEIGNANTES

Pour illustrer le pouvoir que nous avons sur notre bien-être

Aborde:

les émotions positives

Les relations positives



Pour développer la gratitude...

nom : _____

Tu es mon rayon de soleil!

à _____

Je te remercie ce soleil parce que tu es une personne importante pour moi. J'aime quand tu :

- _____
- _____

Merci d'être là pour moi et de mettre du soleil dans ma vie!

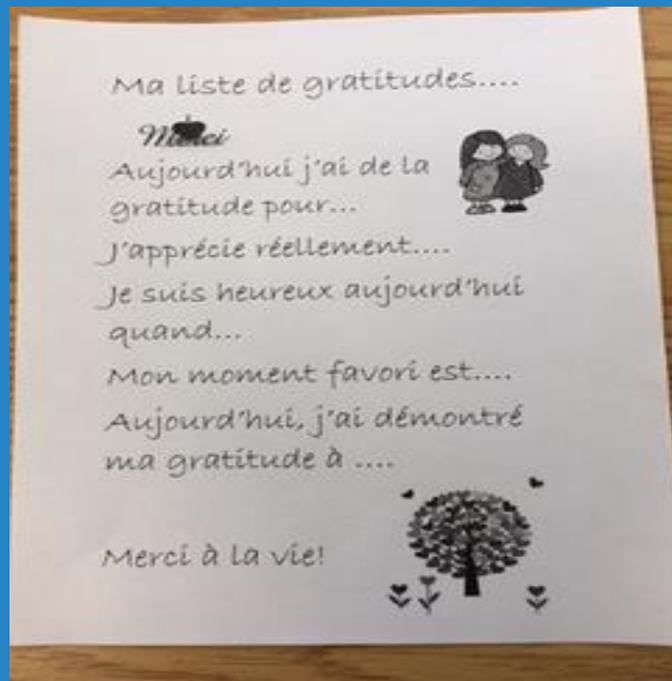
Signature : _____



Compétence : Interagir avec différents dans différents contextes sur le plan scolaire et social. Réaliser un projet collectif, travailler de façon harmonieuse avec les autres. Penser à faire un geste.



Pour pratiquer LA GRATITUDE

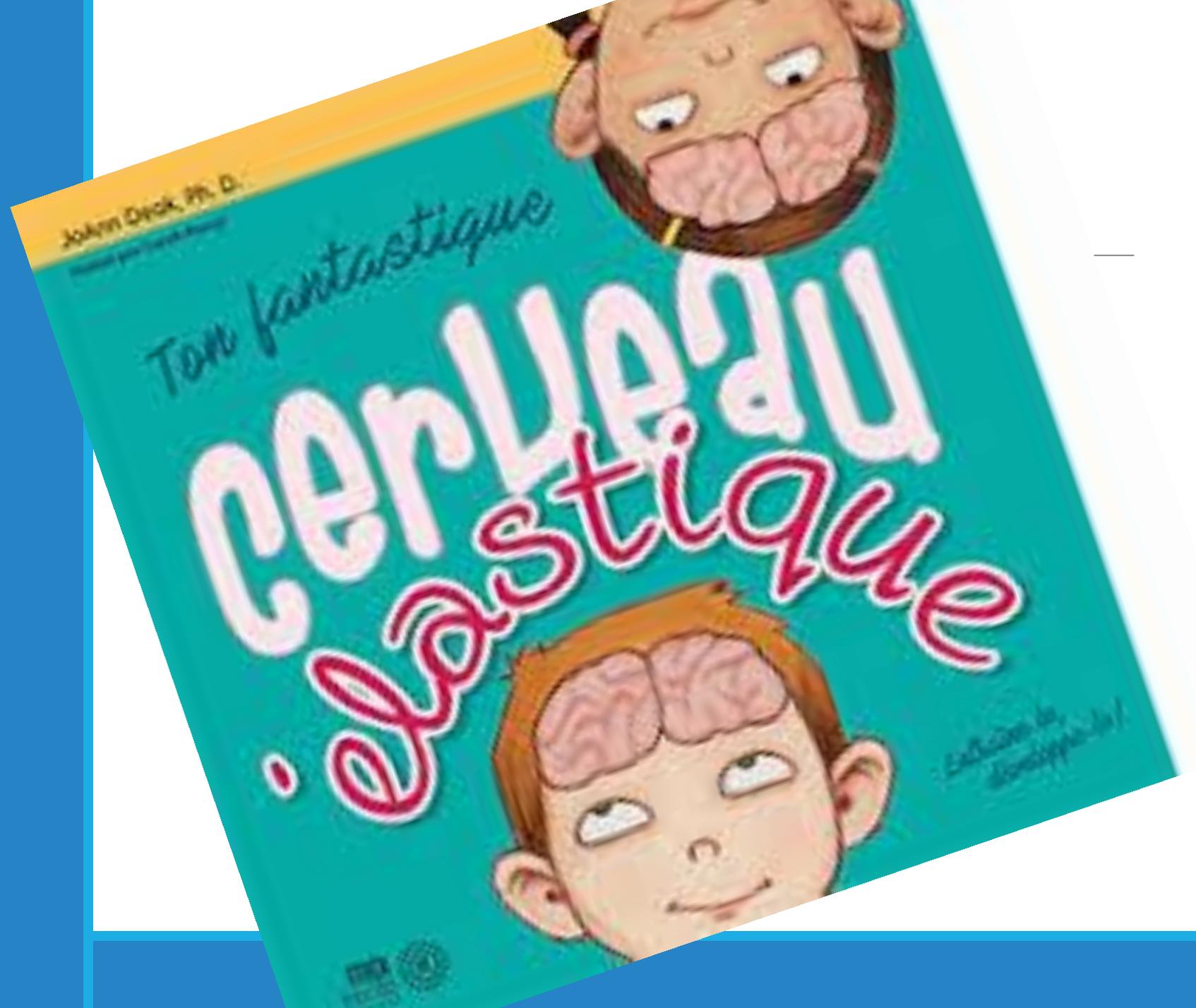


JOURNAL DE GRATITUDE



FABRICATION D'UN JEU SUR LA GRATITUDE

Pour
développer une
mentalité de
croissance...

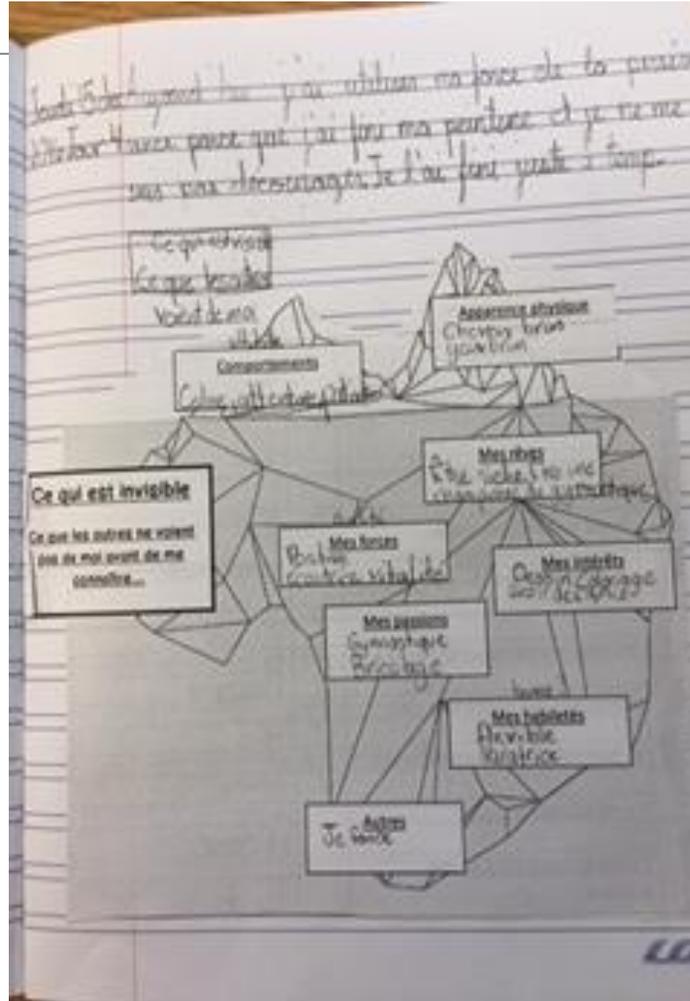


POUR PRENDRE CONSCIENCE DE SES FORCES ET RECONNAITRE CELLES DES AUTRES



FABRICATION ET REMISE D'UNE
MÉDAILLE DE PERSÉVÉRANCE À UNE
PERSONNE FAISANT PREUVE DE
PERSÉVÉRANCE

FABRICATION D'ARMOIRIES



EXERCICE RÉFLEXIF SUR SES FORCES VISIBLES ET INVISIBLES

Pour développer la pleine attention...

Abrode:

Les émotions positives;

La vitalité

A aussi un impact sur les relations
positives

CONCLUSION

- ◆ Une première année où nous avons pu **développer un dispositif de formation** adapté aux besoins de développement professionnel des enseignants.
- ◆ **Des enseignantes engagées à intégrer la psychopédagogie du bien-être dans leur classe** et une première **banque d'activités pédagogiques** adaptée au niveau scolaire des élèves.

Prochains pas...

- ◆ Élaborer le **portrait d'enseignantes** intégrant la psychopédagogie du bien-être en classe pour ajuster ou consolider notre modèle initial d'Agir compétent (série d'entrevues semi-dirigées)
- ◆ **Porter un regard sur les élèves:** *Que retirent-ils de cette approche sur le plan personnel et scolaire?*

Pour communiquer avec nous...

Julie Bazinet	Brigitte Gagnon	Nancy Goyette
Julie.bazinet@csdrh.qc.ca	Brigitte.gagnon@csdhr.qc.ca	Nancy.goyette@uqtr.ca https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw030?owa_no_site=1238
450-359-6411 poste 7284	450-359-6411 poste 7232	819.478.5011 poste 2976

Références bibliographiques

Bazinet, J. (2013). Élaboration d'un recueil d'activités permettant aux enseignants du préscolaire d'intégrer la psychologie positive dans leur pratique professionnelle. Essai de maîtrise en enseignement. Université de Sherbrooke. Sherbrooke.

Bazinet, J. (2015). *Éduquer les enfants avec la psychologie positive*. Genève: Jouvence Éditions

Bazinet, J. et Gagnon, B. (accepté) . Le développement du bien-être à l'école primaire : une communauté d'apprentissage en action.

Dionne, L., Lemyre, F. et Savoie-Zajc, L. (2010). Vers une définition englobante de la communauté d'apprentissage (CA) comme dispositif de développement professionnel. *Revue des sciences de l'éducation*, 36(1), 25-43

Goyette, N. (2014). Le bien-être dans l'enseignement : Étude des forces de caractère chez les enseignants persévérants du primaire et du secondaire dans une approche axée sur la psychologie positive. Thèse de doctorat en éducation, UQTR et UQAM, Québec.

Goyette, N., Gagnon, B., et Bazinet, J. (à paraître) L'émergence d'un dispositif de formation d'enseignantes du primaire dans une démarche axée sur la psychopédagogie du bien-être

Guay, M-H. et L. Prud'Homme (2011). La recherche-action. In T. Karsenti et L.Savoie-Zajc (dir.) *La recherche en éducation étapes et approches* (3e édition). (p.183-210). St-Laurent : ERPI.

Le Boterf, G. (2007). *Professionaliser*. Paris : Éditions d'Organisation.

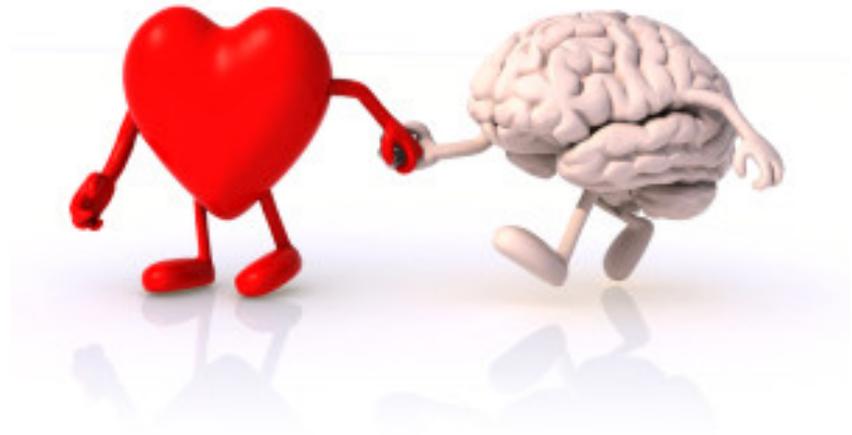
Seligman, M. (2013). *S'épanouir. Pour un nouvel art du bonheur et du bien-être*. Paris : Belfond.

S'engager comme adulte pour créer une classe bienveillante !

Tara V. Wilkie, Ph.D. & Sophie Langri MPhil

Décembre 5 2017

L'apprentissage socio-émotionnel - ASÉ



Pensez à une personne
qui a eu une influence
positive sur vous pendant
votre parcours scolaire

Mise en contexte

- Daniel Goleman a popularisé le concept de l'intelligence émotionnelle (ou quotient émotionnel, QE) dans les années 90.
- Dans le passé, l'intelligence était mesurée seulement en fonction de la performance intellectuelle (ou quotient intellectuel, QI).
- La recherche actuelle nous montre que l'intelligence émotionnelle est un indicateur de succès et de bien-être dans la vie ainsi qu'un facteur de réduction de décrochage scolaire.

Que sont les ASÉ ?

Les apprentissages sociaux et émotionnels nous permettent :

- de reconnaître et de gérer nos émotions;
- de considérer et de s'occuper des autres;
- de faire de bons choix;
- de se comporter de manière éthique et responsable;
- de développer des relations saines et positives;
- d'éviter les comportements négatifs.

Zins, J. (Ed.), (2004). Building academic success on social and emotional learning: What does the research say. Teachers College Press.

Les avantages de développer les ASÉ

GAINS DES ÉLÈVES

- Compétences socio-émotionnelles
- Attitudes plus positives par rapport à soi, aux autres et à l'école
- Comportement positif
- Amélioration des résultats scolaires

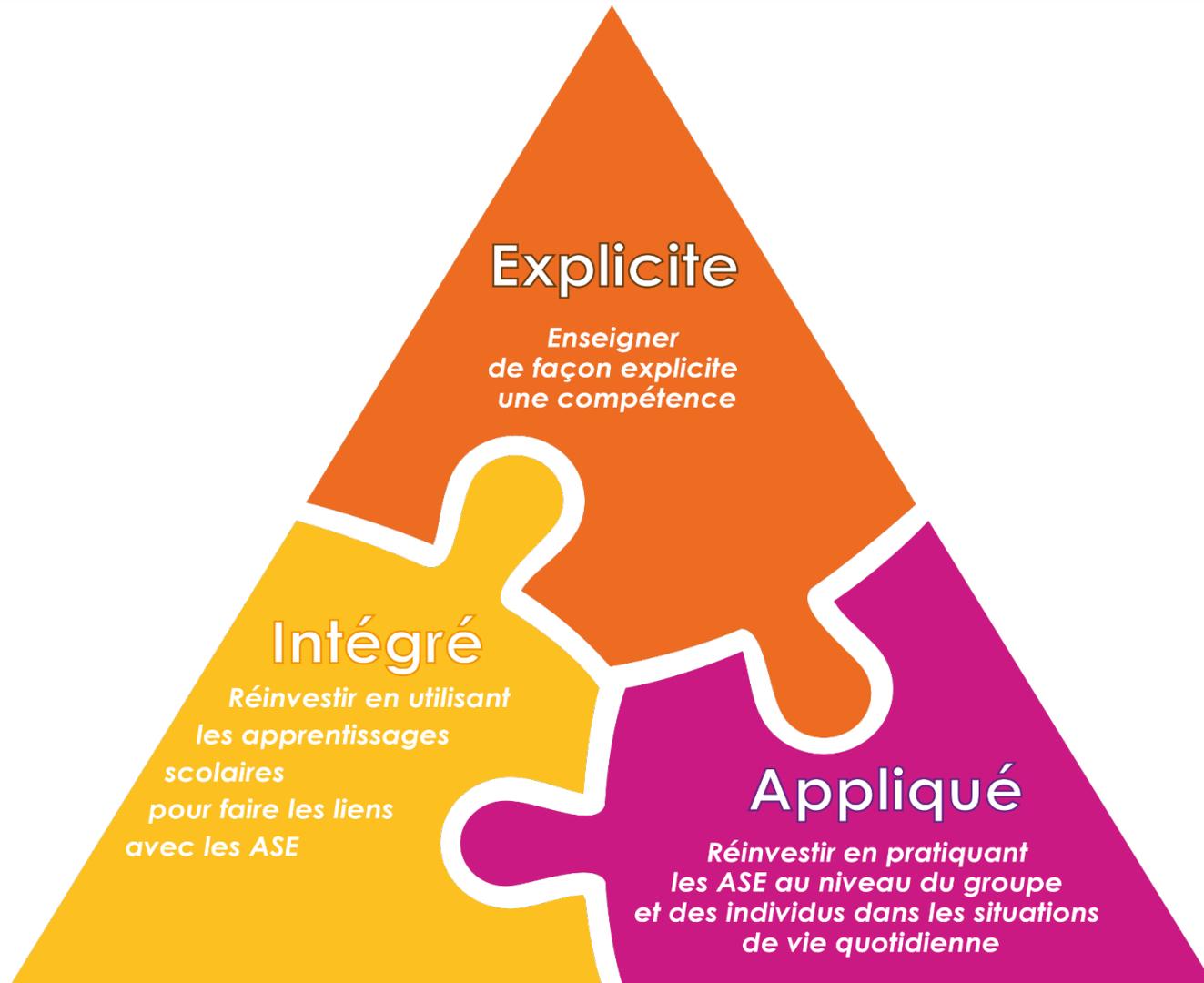
RÉDUCTION DE FACTEURS DE RISQUE

- Problèmes de comportement
- Comportement agressif
- Détresse émotionnelle

Les 5 composantes des ASÉ



Trois angles d'intervention complémentaires



N'oubliez pas... Vous êtes le modèle...



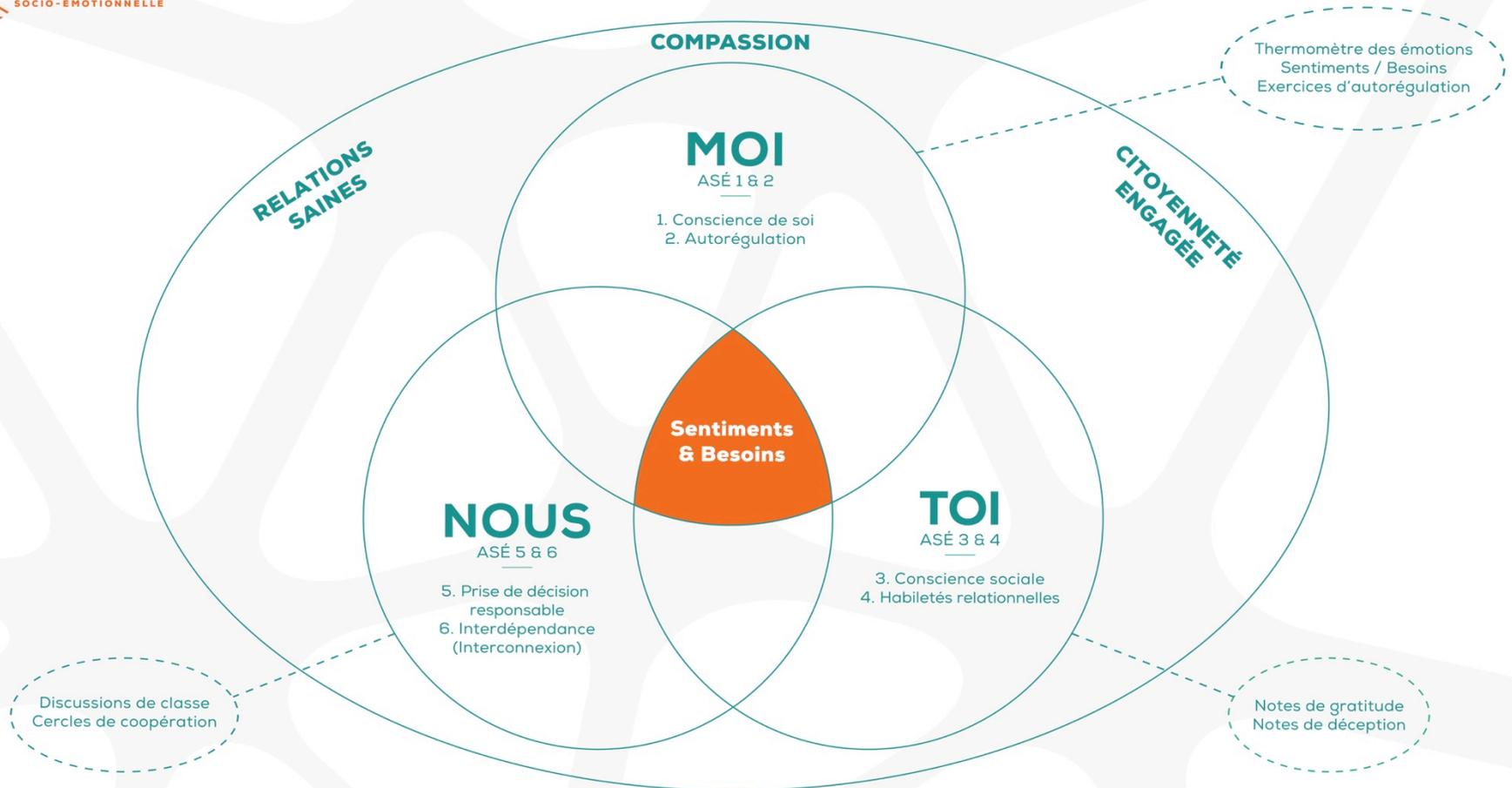
Les habiletés socio-émotionnelles des professeurs

- ▶ Peu d'établissements d'enseignement supérieur enseignent aux futurs professeurs et intervenants en milieu scolaire comment enseigner les ASÉ
- ▶ Encore moins de ces établissements enseignent aux professeurs à réfléchir sur leur propre habileté socio-émotionnelles.
- ▶ Pire encore, il est même rare que l'on enseigne aux professeurs les fondements de l'autosoin.

- ▶ Conséquences du stress chez les professeurs (Greenberg 2016):
 - Taux élevé de rotation
 - Hausse de l'absentéisme
 - Performance médiocre de l'enseignant
 - Performance médiocre des étudiants

- ▶ *Stress Contagion in the classroom*: The link between classroom teachers' burnout and morning cortisol level in elementary school students (Oberle & Schonert-Reichl, 2016)

CE3 CADRE PRATIQUE



Le domaine du MOI

▶ Conscience de soi:

- Reconnaître ses émotions et ses pensées
- Comprendre l'influence des émotions et des pensées sur son comportement
- Nommer ses émotions et ses besoins (alphabétisation ou littéracie des émotions et des besoins)
- Utiliser un vocabulaire approprié et des mots justes pour décrire les émotions, besoins, les réponses physiologiques de son corps, ainsi que ses pensées
- Reconnaître ses forces et défis, avoir une perception juste et positive de soi

▶ L'autorégulation:

- ▶ Pouvoir réguler ses émotions, ses pensées et son comportement dans différentes situations :

Par exemple,

- gérer le stress, l'impulsivité, la colère, la déception,
 - avoir un discours interne positif et optimiste (faire preuve de bienveillance envers soi),
 - centrer son attention, comme faire de l'ignorance intentionnelle,
 - tolérer les délais, attendre une gratification.
- L'autorégulation est liée au processus qui nous permet de nous motiver, d'avoir des buts personnels et scolaires et de pouvoir les atteindre.

Le domaine du TOI

LA CONSCIENCE SOCIALE:

- Reconnaître les émotions et les besoins des autres
- Comprendre et tenir compte du point de vue des autres
- Démontrer de l'empathie envers les autres
- Reconnaître que ses actes puissent avoir un effet sur les autres
- Comprendre les normes qui régissent les comportements sociaux
- Reconnaître et apprécier la diversité
- Savoir aller chercher des ressources, du support ou de l'aide (dans sa famille, à l'école ou dans sa communauté)

• LES COMPÉTENCES RELATIONNELLES

- Développer et maintenir des relations saines et enrichissantes avec une variété de personnes et de groupes
- Communiquer clairement et avoir une écoute active
- Résister aux pressions sociales nuisibles
- Travailler en équipe, coopérer
- Gérer adéquatement les conflits et négocier de manière constructive
- Demander et offrir de l'aide quand cela est nécessaire

Le domaine du NOUS

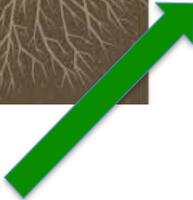
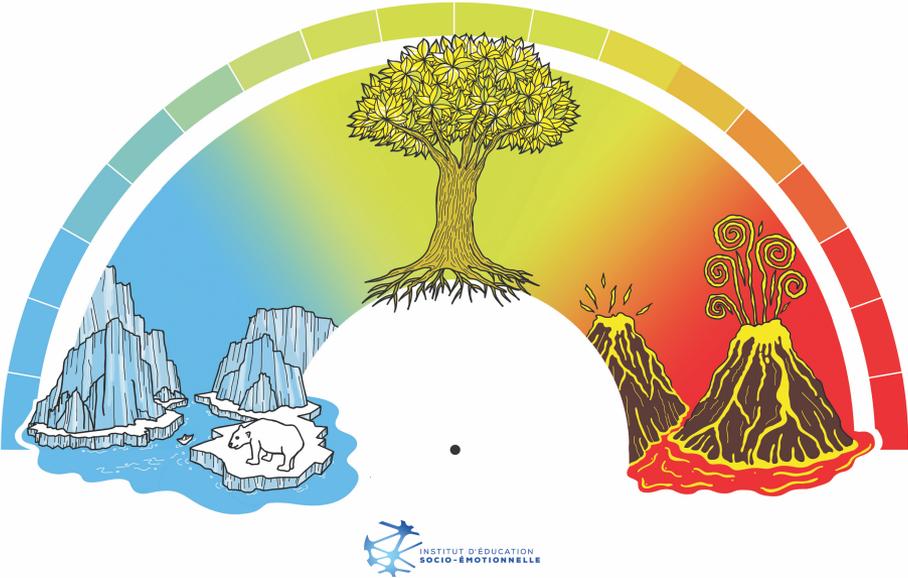
• PRISE DE DÉCISION RESPONSABLE:

- ▶ Savoir 'être' en lien avec le domaine du MOI et du TOI
- ▶ Faire une évaluation réaliste des conséquences de ses gestes sur son bien-être personnel et celui des autres
- ▶ Faire des choix constructifs, respectueux et éthiques tant sur le plan personnel que social qui tiennent compte :
 - de la sécurité (la sienne et celle des autres)
 - des normes personnelles et sociales

▶ INTERCONNECTION - INTERDÉPENDENCE:

- Reconnaître notre humanité commune
- Reconnaître le lien d'interdépendance entre son bien être et celui des autres et de la communauté
- Apprécier l'importance des systèmes don't nous faisons partie (sociaux et environnementaux)
- La gratitude
- Développer une pensée critique

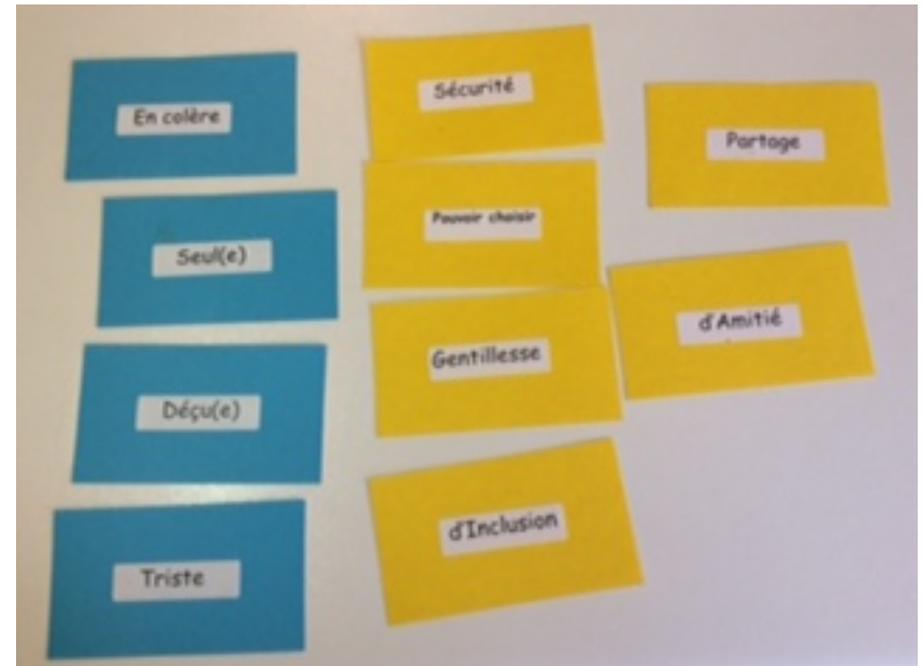
Le MOI: la conscience de soi



Le MOI: l'autorégulation



Le MOI



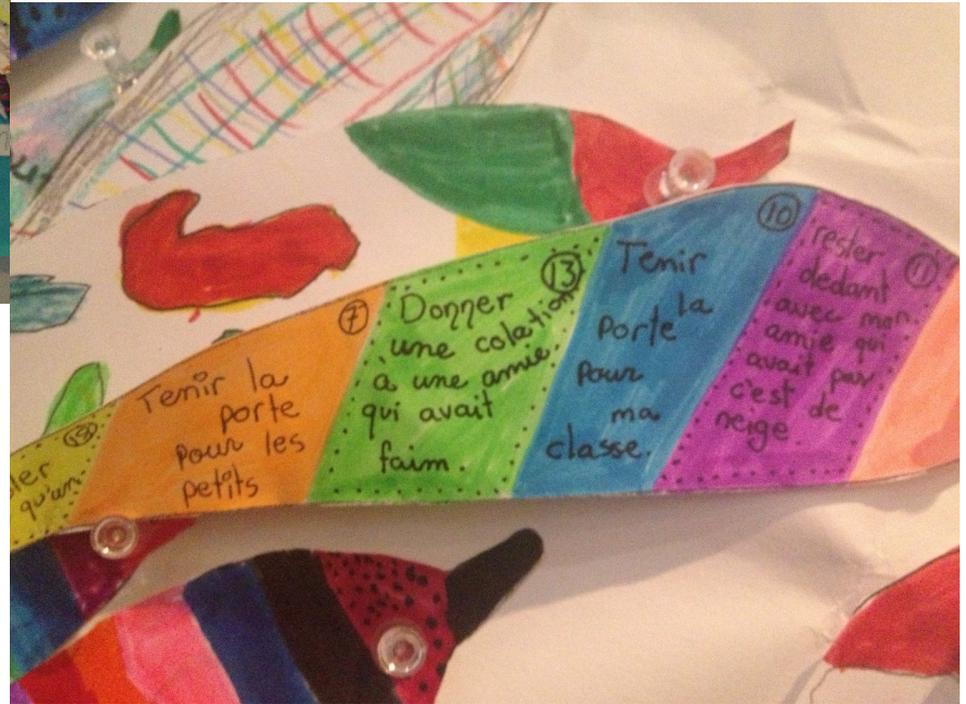
Le TOI



Le TOI



Le NOUS: la semaine de la bienveillance



Le NOUS: Random Acts of Kindness



Le NOUS



En bref...

- ▶ Elles sont interreliées et complémentaires.
- ▶ Elles se renforcent les unes et les autres.
- ▶ Les outils dont nous avons discuté aujourd'hui ne sont que cela: des outils.
- ▶ Les ASÉ doivent être:
 - Enseignés de façon explicite
 - Intrégrés dans le curriculum
 - Pratiqués et modélisés par les adultes
- ▶ **Les habiletés socio-émotionnelles des professeurs sont cruciales**
- ▶ La plupart des interventions dans les écoles mettent le focus dans les domaines du TOI et NOUS. Il est important de garder le focus sur le domaine du MOI, développer la littéracie émotinonnelle et la régulation tout au long du parcours scolaire – primaire ET secondaire.



Des références en ASÉ

- www.casel.org Collaborative for Social & Emotional Learning
- www.edutopia.org
- www.selresources.com Dr Shelley Hymel, UBC
- www.sel.ecps.educ.ubc.ca Dr Kimberley Schonert Reichl, UBC

- Institut d'Éducation Socio-Emotionnelle:
- www.me-you-us.org



Reconnaissant(e),
Plein(e) de gratitude