



Fédération des
parents francophones
de Colombie-Britannique

Cultiver la collaboration :
Célébrons, acceptons, profitons !



Jim Howden
Université McGill
Montréal, Québec

Objectif :

Reconnaître l'importance de structurer la collaboration.

Déroulement :

Bienvenue, présentation de formateur, de la formation.
Les objectifs de la formation.

1. Remuer le groupe.
2. Vos émotions vis-à-vis le changement.
3. Les traits de personnalités/Comment les personnalités supportent-elles la collaboration?
5. Développer l'esprit d'équipe
6. Énoncer clairement les valeurs...
7. Qu'est-ce la collaboration?
 - a. les étapes pour l'atteindre
8. Comment structurer une équipe de collaboration?
9. Objectivation et transfert
10. La conclusion

AU DÉBUT DE LA FORMATION

1. À quel point suis-je déterminé à apprendre aujourd'hui?

1 2 3 4 5

2. Dans quelle mesure est-ce que je désire contribuer à l'apprentissage des autres?

1 2 3 4 5

3. Dans quelle mesure ai-je l'intention de prêter une oreille attentive aux nouvelles idées?

1 2 3 4 5

4. Jusqu'à quel point suis-je disposé à prendre des risques?

1 2 3 4 5

5. Dans quelle mesure suis-je prêt à changer ou à modifier mon comportement ou ma vision?

1 2 3 4 5

J'aime apprendre quand....

J'aime apprendre parce que....

J'aime apprendre si....

J'aime apprendre ce que....

J'aime apprendre avec....



Pourquoi on ne peut pas amener un changement en agissant sur ou avec des individus?

Pour changer, il faut que les acteurs aient une certaine conscience qu'il faut changer.

Pour changer, il faut dépasser l'expression des malaises et prendre conscience que les questions en cause sont les signes même de l'inadaptation d'un système qui doit faire face à de nouvelles réalités.

Pour changer vraiment les choses, ce sont les structures d'action et les articulations du pouvoir qu'il faut toucher.

Rapport Inchauspé, 1998.

La collaboration repose sur un dialogue réfléchi, c'est-à-dire des échanges portant sur la pédagogie, les élèves et l'apprentissage.

Célébrons, acceptons et profitons!

Les définitions suivantes ont été regroupées afin de mettre en évidence les différents traits de la personnalité.

Pour chaque ligne horizontale choisissez le groupe de mots qui vous définit le mieux. Ce groupe de mots aura alors la valeur 4, le second groupe la valeur 3, le suivant 2 et le dernier 1.

	A		B		C		D	
1	Actif Opportuniste Spontané		Parental Traditionnel Responsable		Authentique Harmonieux Compatissant		Polyvalent Inventif Compétent	
2	Compétitif Fougueux Influant		Pratique Raisonné Fiable		Unique Empathique Communicatif		Curieux Concepteur Connaisseur	
3	Réaliste Ouvert Aventureux		Fidèle Conservateur Organisé		Dévoué Chaleureux Poétique		Théorique Chercheur Ingénieur	
4	Déterminé Complexe Posé		Téméraire Impulsif Amusant		Soucieux Procédural Coopératif		Tendre Inspirateur Théâtral	
5	Philosophique Personne de principes Rationnel		Enthousiaste Courageux Habile		Ordonné Conventionnel Attentif		Vivace Affectueux Sympathique	
	TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL	

VERT

Je cherche les connaissances et la compréhension.

- Analytique, Vision globale, Conceptuel: Je vis selon mes propres standards. J'ai besoin d'explications et de réponses.
- Inventif, Logique, Perfectionniste: J'estime l'intelligence, la perspicacité, l'impartialité et la justice.
- Théorique, Hypothétique, Investigateur: De nature je suis non-conformiste, visionnaire et j'aime résoudre les problèmes.

AU TRAVAIL: Je suis un penseur conceptuel et indépendant. Pour moi travailler c'est jouer. Les défis, qu'offrent les différentes carrières, m'attirent. J'aime développer des modèles, investiguer des idées ou construire des systèmes qui satisferont mes désirs d'innovateurs. Ayant perfectionné une idée, je cède le projet à d'autres personnes et cherche autre chose à faire.

ORANGE

J'agis promptement.

- Spirituel, Charmant, Spontané: Pour moi la vie n'est qu'un jeu. Je vis dans le moment présent.
- Impulsif, Généreux, Forte impression sur les autres: J'ai besoin de plaisir, de changements, d'être stimulé et d'avoir des sensations fortes.
- Optimiste, Passionné, Audacieux: J'estime l'habileté, la débrouillardise et le courage.
- Physiquement actif, Réagit instantanément, Sociable: Je suis habile à résoudre les problèmes, je préfère être actif et compétitif.

AU TRAVAIL: les tâches qui sont de routine et structurées m'ennuient et je ne tiens pas en place. Au contraire les carrières qui me permettent l'indépendance et la liberté d'action, tout en me permettant l'emploi de ma coordination physique et ma prédilection pour les outils me satisfont. Je considère tous les outils comme une extension de moi-même. Je préfère être actif.

OR

J'ai besoin de me conformer aux règlements et de respecter l'autorité.

- Loyal, Fiable, Toujours prêt – Je sais très bien distinguer le bien du mal.
- Conscientieux, Raisonnable, Ponctuel – J'ai besoin de me sentir utile et d'appartenir à un groupe.
- Fidèle, Stable, Organisé – J'apprécie le foyer, la famille et les traditions.
- Prévenant, Soucieux, Pratique – De nature je suis conservateur, j'aime être parent et aidant.

AU TRAVAIL: J'ai une influence sur la stabilité et le maintien de l'ordre. Ma capacité de travailler fort et de porter attention aux détails m'amène souvent à devenir le pivot de plusieurs organisations. Je crois que le travail est plus important que le jeu, même si je dois faire des heures supplémentaires pour compléter la tâche.

BLEU

J'ai besoin de me sentir unique et authentique.

- Enthousiasme, Sympathique, Affable: Je cherche la raison d'être et le sens à la vie.
- Chaleureux, Communicatif, Compatissant: J'ai besoin de contribuer, d'encourager et d'avoir de la considération pour autrui.
- Idéaliste, Flexible, Imaginatif: Je suis de nature romantique, poétique et j'aime prendre soin des autres.

AU TRAVAIL: J'ai un fort désir d'influencer les autres et de donner un sens à leur vie. Souvent je travaille dans le domaine des arts, en communication, en éducation et dans les professions qui permettent de prendre soin d'autrui. Je suis habile à motiver les autres et je communique facilement avec eux.

Tiré de Les Vraies Couleurs de Don Lowry, 1998. Adapté par Michel Lafortune.

Les Caractéristiques des Couleurs

Catégorie	OR	BLEU	VERT	ORANGE
Apprécié pour	Fiabilité	l'écoute	découverte de nouveauté	le plaisir, prise de risques
Stressé par	manque d'ordre	se sentir artificiel, sans intégrité	se sentir inadéquat	contraintes
Plus grande qualité	Responsabilité	Loyauté	objectivité	courage
Caractéristique dominante	être bien préparé	Authenticité	ingéniosité	Talent, savoir-faire
Au travail	Organisateur	Pacificateur	pragmatiste (vérité absolue n'existe pas)	énergiseur
Perception	Structure	Considération	abstraction	excitation
Besoins primaires	d'assurer l'ordre et la stabilité	être authentique et considérer les autres	être compétent et rationnel	être libre et spontané

Recherche	la sécurité	l'amour et l'acceptation	la connaissance et l'éclaircissement	la liberté
Effort investi pour développer	les valeurs traditionnelles	l'harmonie	la considération, la prévenance	le plaisir, les divertissements
Fierté	Fiabilité	Empathie	compétence	impression choc
Spécialité	réalisations, résultats	Gens	recherche, conceptualisation	l'entrepreneurship
Valider par	l'appréciation des autres	l'acceptation des autres	l'énoncé de ma sagesse	l'atteinte de résultats visibles
Se fier à	l'autorité et la tradition	l'intuition et les sentiments	les faits et la logique	les impulsions

Adapté par Michel Lafortune M.Ps. 1999

Comment améliorer vos relations:

<p>AVEC LES ORS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soyez soucieux de leur besoin de sécurité. • Planifiez avec eux. • Appréciez leurs actes responsables. • Rappelez-vous ensemble des moments sentimentaux. • Reconnaissez leur stabilité. • Rappelez-vous des dates importantes. 	<p>AVEC LES BLEUS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posez des gestes romantiques. • Favorisez les conversations intimes. • Reconnaissez leur besoin de contribuer à la société. • Touchez-les et étreignez-les chaleureusement. • Exprimez vos sentiments. • Dites-leur souvent que vous les aimez et les appréciez. • Soyez ouvert et réceptif.
<p>AVEC LES ORANGES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissez leur besoin de liberté. • Appréciez leur dynamisme et leur nature enjouée. • Rappelez-leur qu'il est utile de penser et de planifier avant d'agir. • Soyez spontanés et participez aux jeux avec eux. • Réalisez que leur stress découle du manque de sensations fortes. • Renforcez leur optimisme. • Appréciez leurs habiletés. • Répondez à leur générosité. 	<p>AVEC LES VERTS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissez leur besoin d'indépendance. • Appréciez leur pensée abstraite. • Apportez votre aide dans la gestion des détails du quotidien. • Respectez leur vie privée et donnez-leur des moments pour penser et se documenter. • Acceptez qu'ils manifestent peu de gestes romantiques. • Réalisez qu'une bonne partie de leur stress découle de la peur de paraître ridicule. • Donnez-leur des occasions de s'auto critiquer. • Comprenez que leur critère d'évaluation le plus important est la compétence. • Appréciez leur générosité.

Adapté par Michel Lafortune de Les clés du succès, de Don Lowry, 1998.

Gregorc, A. F. *The Gregorc Style Delineator*. (Columbia, CT: Gregorc Associates, Inc., 1985).

Butler, K. *Connections: Learning Styles, Levels of Thinking and Multiple Intelligences* (Columbia, CT: The Learner's Dimension, 1993).

Kirby, W., L. Kirby, L. Riggs and J. Helliweg. *Using your True Colors Knowledge*. <http://www.uwsp.edu/education/wkirby/pluralis/TrueColorsUse.htm>).

Winning-solutions.com. *True Colors Personality Types*. (http://www.winning-solutions.com/Trainings/True_Colors/truceolor.html).

Niskanen, J. *True Colors and Teaching Styles*. (<http://www.geocities.com/jeniskanen/>), 2004.

Quelques valeurs sous jacentes à la collaboration

La prise de risques :

- ✓ accepter ses erreurs et sa capacité de se reprendre;
- ✓ accepter les erreurs des autres;
- ✓ reconnaître l'importance des erreurs et du risque pour la croissance personnelle et professionnelle.

L'entraide :

- ✓ reconnaître que j'ai la capacité d'aider;
- ✓ reconnaître que l'autre peut avoir besoin d'aide;
- ✓ accepter de faire un effort pour aider quelqu'un;
- ✓ accepter de demander de l'aide au besoin.

La démocratie:

- ✓ respecter les droits de tous;
- ✓ accepter la diversité d'opinions, de talents, et d'expériences;
- ✓ accorder la même importance à tous;
- ✓ ne pas accepter les différences de statuts.



L'engagement:

- ✓ faire des efforts sur le plan intellectuel;
- ✓ faire des efforts sur le plan interpersonnel afin de résoudre des conflits;
- ✓ compléter le mandat d'équipe

L'ouverture aux autres :

- ✓ faire le premier pas vers l'autre, émotivement et intellectuellement;
- ✓ accepter que les différences mènent à la créativité et non au conflit.

La confiance:

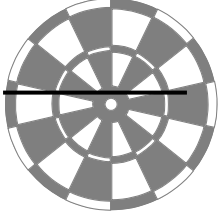
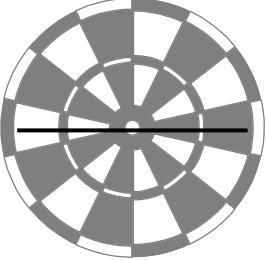
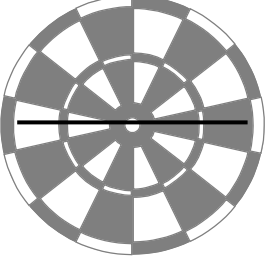
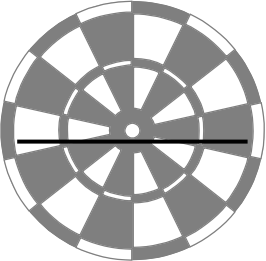
- ✓ avoir confiance en soi-même avec le soutien des coéquipiers;
- ✓ avoir confiance en l'autre;
- ✓ avoir confiance en la capacité de l'équipe de réussir.

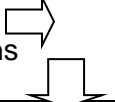
L'écoute empathique

- ✓ **être capable de vraiment écouter l'autre ;**
- ✓ **faire preuve de la compréhension de l'autre ;**
- ✓ **se soucier des autres.**

La votre ?

Identification des valeurs

Valeurs communes	Moyens à prendre pour promouvoir les valeurs
ENTRAIDE 	
	
	
	

Noms Questions 	Nom :	Nom :	Nom :	Nom :	Synthèse
1. Quelle est votre définition de la collaboration?					
2. Quels obstacles verrez-vous dans ce processus de mise en œuvre de la collaboration?					

3. Quelles pistes pourraient être mises en place afin d'augmenter le niveau de collaboration?					
4.					

Éléments d'une équipe de collaboration

Inscrire le No 1 en face de la proposition qui vous parait la plus appropriée pour définir une équipe efficace, puis le No 2 en face de la suivante, etc. jusqu'au No 14 en face de la proposition la moins conforme l'idée que vous vous faites d'une équipe efficace. Travaillez individuellement dans un premier temps. Vous aurez ensuite à vous mettre d'accord (consensus) avec les autres membres de l'équipe sur un classement commun des deux propositions les plus favorables.

	La spontanéité ne perd jamais ses droits.
	Chacun se sent tout à fait concerné par le sujet.
	Le leadership est lié uniquement à la compétence.
	Les membres s'écoutent les uns les autres.
	Les litiges se règlent par une procédure de vote.
	Les objectifs du groupe sont bien définis au départ.
	Les situations de conflit sont évitées.
	Les membres éprouvent un grand plaisir à se retrouver.
	Tous les membres assument le pouvoir ensemble.
	L'animateur suggère un plan pour chaque réunion.
	Les décisions une fois prises sont appliquées à la lettre par tous.
	Chacun peut exprimer en confiance ses sentiments.
	Les sentiments sont pris en considération une fois les tâches remplies.

Évaluation de la vie dans votre établissement

Lisez chacune de ces affirmations. A l'aide de l'échelle indiquez ce qui décrit le mieux la situation dans votre établissement.

Échelle

1	3	5
Pas le moindrement	Quelque peu	Exactement

1. Les membres de l'équipe s'attendent à une certaine marge de manœuvre en ce qui concerne leur jugement personnel dans l'intérêt des écoles.
2. Les membres de l'équipe se sentent coupés de toute rétroaction (feed-back) claire et significative en ce qui concerne la valeur et l'efficacité de leurs interventions.
3. Les membres de l'équipe peuvent périodiquement recevoir du feed-back à partir d'évaluations formelles, mais celles-ci sont superficielles et sporadiques.
4. Rarement, les membres de l'équipe se complimentent, se soutiennent ou reconnaissent les efforts constructifs de chacun.
5. Les membres de l'équipe discutent rarement de leur travail mutuel.
6. Les membres de l'équipe observent rarement leurs collègues enseigner.
7. Les membres de l'équipe se sentent impuissants face aux pressions ou aux décisions qu'ils ne comprennent pas, et dans lesquelles ils ne sont pas impliqués.
8. Les membres de l'équipe hésitent à partager de nouvelles idées de peur que des collègues se les approprient.
9. Plusieurs membres de l'équipe craignent de demander de l'aide parce qu'on pourrait les percevoir comme incompetents.
10. Les nouveaux membres de l'équipe se sentent plus souvent évalués qu'aidés.

11. Les membres de l'équipe croient qu'ils peuvent apporter une contribution significative à l'équipe.
12. Les membres de l'équipe ont une haute estime de leur profession des responsabilités qui l'accompagne.
13. Les membres de l'équipe mettent l'emphase sur le travail avec les collègues.
14. Les membres de l'équipe croient que l'apprentissage se poursuit à travers la vie entière.
15. Les membres de l'équipe recherchent des idées à partir d'ateliers, de conférences et de collègues.
16. Les membres de l'équipe recherchent et reçoivent de l'aide de leurs collègues et de la direction quand ils ont des problèmes.
17. La planification est faite en équipe.
18. Les gens sont valorisés en tant qu'individus.
19. Les membres de l'équipe s'engagent dans le perfectionnement professionnel.
20. Les membres de l'équipe sont mis en contact avec des tendances et des courants actuels.
21. Les membres de l'équipe engagent leur loyauté à des groupes particuliers (des clans).
22. Des groupes semblent manipulateurs et être en compétition pour le contrôle des tâches clés.
23. Les membres de l'équipe ont tendance à passer le plus clair de leur temps et à travailler plus étroitement avec des groupes spécifiques de collègues.
24. Il y a rarement de la coopération entre les niveaux ou entre les départements.
25. Les membres de l'équipe travaillent ensemble ailleurs que dans leurs bureaux.

Une équipe de collaboration

coordination *accommodement* indépendance *coopération* collaboration



Quelles seraient les caractéristiques d'une équipe de collaboration?

Est-ce que vous croyez que la collaboration :

- c'est une responsabilité des intervenants puisqu'ils sont adultes et professionnels
- c'est rêver en couleur
- c'est une nécessité difficile à vivre
- c'est s'aimer mutuellement
- est basée principalement sur un but commun et la motivation intrinsèque
- est plus facile entre amis ou amies avec un verre de vin
- ne peut pas être basée sur la volonté instinctive de le faire
- doit être imposée pour que le changement se produise
- est toujours structurée soigneusement par les leaders
- doit être structurée soigneusement
- doit être apprise avant d'être utilisée

LA CULTURE DE LA COLLABORATION : UNE DEMARCHE GRADUELLE

Selon McEwan (1997), la route menant de l'isolement à la collégialité comporte six étapes.

Dans l'**autocratie**, les enseignants travaillent dans l'isolement

Alors que dans le **la coordination**, ils souscrivent à un jeu de règles communes et s'entendent sur des façons de procéder.

L'**accommodement**, les enseignants partagent et socialisent.

L'**indépendance**, ils travaillent seuls mais savent reconnaître de quelle manière ce qu'ils font rejoint ce que font les autres.

Le fait de se regrouper pour travailler à l'accomplissement d'un but spécifique caractérise l'étape de **la coopération**.

La collaboration : les gens travaillent alors réellement ensemble et se parlent de sujets importants. Ils aident, s'enrichissent grâce à eux ou leur apprennent des choses. Lorsque les enseignants travaillent en collaboration, non seulement les élèves retirent-ils des bénéfices de la qualité accrue de l'enseignement, mais encore perçoivent ils la qualité de l'interaction entre leurs professeurs et ont ils davantage l'occasion de suivre leur modèle.

Quelle étape votre équipe a-t-elle atteinte ?



Réussir il ne suffit pas de travailler en équipe.

Il faut structurer la collaboration.

Les éléments d'une équipe de collaboration :

1. Considérer la composition de l'équipe

2. Développer l'esprit d'équipe (affectif avant cognitif)

- reconnaître les différences
- souligner l'importance de la diversité, et du potentiel pour la créativité qui y découle
- maintenir des liens affectifs

3. Identifier l'interdépendance dans l'équipe

- notre but commun est:
- les différentes tâches:

4. Identifier les habiletés du travail en collaboration qui peuvent faciliter la tâche (écouter activement, demander l'aide, poser des questions, vérifier l'existence du consensus, ne pas accepter des solutions trop simples, encourager les autres à participer, maintenir un bon climat, organiser le travail de l'équipe,...)

5. Régulièrement faire une réflexion critique sur les habiletés du travail en collaboration.

Préparer des fiches, des questionnaires ou viser quelques points au début d'une rencontre en équipe et y revenir à la fin.



Un retour sur vos apprentissages

J'ai appris quand....

J'ai appris parce que....

J'ai appris ce qui était ...

J'ai appris avec....

Les petits pas.....

Réfléchissez et ajoutez les idées réalisables pour votre équipe.

Quand?

Et après?

