

RUBRIQUE MODÈLE D'APPRENTISSAGE COMMUNAUTAIRE

MODE D'EMPLOI

Dans un esprit similaire à d'autres modèles d'impact collectif, The Civic Canopy soutient des groupes pour concevoir et faciliter le travail collaboratif en poursuivant un modèle d'apprentissage communautaire basé sur la recherche qui est axé sur les résultats, inclut des acteurs pertinents et variés dans un dialogue réfléchi, et développe des plans d'action et des structures pour apprendre des résultats - le tout dans une culture de confiance et de collaboration.

La rubrique du modèle d'apprentissage communautaire est destinée aux groupes afin d'évaluer où ils en sont dans leur travail collaboratif et d'identifier les domaines sur lesquels ils souhaitent concentrer leur temps et leur attention. Cette rubrique n'est PAS destinée à évaluer la qualité du travail collaboratif. Il s'agit plutôt d'un outil conçu pour soutenir les collaborations par le biais du processus de développement d'une culture de collaboration. L'utilisation régulière de la rubrique aidera également à identifier les types de soutien, de services et d'expertise que The Civic Canopy peut fournir, en adaptant le soutien en cours de route. Cet outil est destiné à être complété au début et à la fin d'un travail avec The Civic Canopy, et est idéalement utilisé tout au long du travail du groupe pour évaluer les progrès et identifier les domaines sur lesquels se concentrer.



ORIENTATION COMMUNE VERS LES RESULTATS

Commencez à gauche et lisez chaque description avant de vous déplacer vers la droite. Une fois que vous avez trouvé la description qui correspond le mieux à l'endroit où se trouve le collaborateur à ce moment, arrêtez de lire et passez à la rangée suivante.

	Exceptionnel	De bonnes compétences, selon toute vraisemblance, peuvent le faire	En cours d'élaboration	Pied dans la porte
Vision commune	L'orientation intentionnelle est clairement définie par des objectifs à court terme et des objectifs à long terme.	Une direction clairement définie par des objectifs à court terme et des objectifs à long terme.	Objectifs et vision intermédiaires (Mettre en œuvre un programme plutôt que de développer un objectif pour un État de niveau supérieur).	Les intentions indéfinies ou supposées rassemblent les gens (si vous demandez à un groupe, ils auront des perspectives différentes ou inconnues liées à l'intentionnalité).
Utilisation de mesures partagées pour le suivi des progrès	Les données utilisées pour informer sur les progrès réalisés vers les objectifs et identifier quand les objectifs doivent être modifiés. Rapport partagé des données contrôlées entre tous les participants, qui utilisent des outils de collecte de données ou des mesures communes.	Les données sont collectées et surtout utilisées. La majorité des participants se sentent à l'aise pour partager les données. La plupart des mesures concordent et certains outils communs sont utilisés pour collecter les données.	Certaines données sont collectées et utilisées pour documenter les progrès. Certaines mesures concordent avec une vision commune.	Les données ne sont pas utilisées pour étayer l'action, ou si c'est le cas, la plupart des mesures et des collectes de données ne concordent pas.
Preuves à l'appui	Veuillez partager quelques exemples spécifiques pour étayer les notations de l'orientation commune vers les résultats.			

INCLURE

Commencez à gauche et lisez chaque description avant de vous déplacer vers la droite. Une fois que vous avez trouvé la description qui correspond le mieux à l'endroit où se trouve le collaborateur à ce moment, arrêtez de lire et passez à la rangée suivante.

	Exceptionnel	De bonnes compétences, selon toute vraisemblance, peuvent le faire	En cours d'élaboration	Pied dans la porte
Représentation des acteurs concernés	Cet effort implique les acteurs concernés et réévalue régulièrement la représentation par le biais de l'évaluation et de la sensibilisation.	Les acteurs concernés par cet effort sont invités et encouragés à y participer.	Certains acteurs concernés par l'effort sont impliqués, avec l'intention d'atteindre d'autres acteurs.	Seul un petit nombre d'acteurs concernés participent à l'effort, et la nécessité d'inclure intentionnellement d'autres acteurs est peu connue.
Processus inclusifs	Les réunions/processus sont conçus de manière réflexive en tenant compte d'un large éventail de besoins d'apprentissage, notamment le style d'apprentissage, la langue, l'accessibilité et la diversité.	Les réunions/processus sont conçus en tenant compte des différents styles et besoins d'apprentissage.	Les réunions/processus sont créés en tenant compte des besoins d'apprentissage de la culture dominante du groupe.	Les réunions/processus sont créés sans tenir compte des différents styles et besoins d'apprentissage.
Culture d'accueil	L'effort est perçu comme accueillant pour tous et des normes fortes égalisent les voix de toutes les personnes impliquées.	L'effort est perçu comme accueillant pour la plupart et aide les gens à participer.	L'effort est perçu comme accueillant pour certains, et certains membres sont plus à l'aise pour participer que d'autres.	L'effort n'est pas perçu comme accueillant par les acteurs.
Rôles & Responsabilités clairs	Les rôles et les responsabilités sont clairs et permettent à tous de participer de manière significative.	Les rôles et les responsabilités sont généralement clairs.	Les rôles et les responsabilités sont assez clairs.	Les rôles et les responsabilités ne sont pas bien définis.
Preuves à l'appui	Veuillez partager quelques exemples spécifiques pour étayer la notation de Inclure.			

DIALOGUE

Commencez à gauche et lisez chaque description avant de vous déplacer vers la droite. Une fois que vous avez trouvé la description qui correspond le mieux à l'endroit où se trouve le collaborateur à ce moment, arrêtez de lire et passez à la rangée suivante.

	Exceptionnel	De bonnes compétences, au dire de tous, peuvent le faire	En cours d'élaboration	Pied dans la porte
Ecouter et parler	Échange d'idées génératrices où les esprits peuvent changer, ce qui permet de comprendre de nouvelles positions. La culture du questionnement se produit et est productive, entraînant une meilleure compréhension de ses propres positions et de celles des autres.	La compréhension des différentes positions se produit, avec une production limitée de conversations ou de changements de position. L'échange peut revenir au débat ou au transfert.	Les échanges fonctionnent comme des débats. Les idées sont échangées dans le but de prendre le dessus dans une discussion.	Les échanges sont principalement des transferts d'informations et de points de vue fixes.
Profondeur de l'analyse	Les discussions portent sur les causes profondes des modèles. Le questionnement cherche à comprendre les raisons de l'existence des modèles.	Les discussions explorent les modèles et commencent à s'intéresser aux causes profondes.	Les discussions permettent d'identifier et de commencer à explorer certains schémas de problèmes.	Les discussions sont relativement superficielles et se concentrent sur les prochaines étapes immédiates alors que les modèles restent inexplorés.
Gestion des conflits	Les désaccords et les conflits sont considérés comme une partie nécessaire d'un dialogue actif. Les conflits sont nommés et discutés, ce qui permet une meilleure compréhension et un meilleur rapprochement entre les parties en présence.	Les conflits sont autorisés et gérés sans que cela n'entraîne des niveaux élevés de polarité et de tension.	Conflit parfois accepté/toléré, et parfois évité. Lorsqu'il est accepté, il est géré assez efficacement, mais peut entraîner des tensions et des polarités.	Le conflit est soit géré de manière improductive, soit complètement évité.
Preuves à l'appui	Veuillez partager quelques exemples spécifiques pour étayer la notation de Dialogue.			

AGIR

Commencez à gauche et lisez chaque description avant de vous déplacer vers la droite. Une fois que vous avez trouvé la description qui correspond le mieux à l'endroit où se trouve le collaborateur à ce moment, arrêtez de lire et passez à la rangée suivante.

	Exceptionnel	De bonnes compétences, selon toute vraisemblance, peuvent le faire	En cours d'élaboration	Pied dans la porte
Planification	Les étapes se succèdent à rebours à partir d'un objectif commun. Les plans sont assortis de calendriers, de rôles et de responsabilités clairs.	Plans réalisables avec alignement sur certains objectifs à long terme. Une certaine attention est accordée aux calendriers, aux rôles et à la responsabilité.	Remue-méninges sur les débuts des plans réalisables.	Impossibilité de réfléchir à des plans réalisables sans soutien, actes dispersés d'action orientée vers l'avenir.
Surmonter les obstacles	Lorsque des obstacles surgissent, le groupe persévère pour atteindre ses objectifs, en continuant avec un minimum de dérapage en changeant ou en adaptant les stratégies pour surmonter les obstacles.	Lorsque des obstacles surgissent, des solutions sont finalement trouvées grâce à la flexibilité et à l'adaptation des stratégies.	Les obstacles sont identifiés et une certaine flexibilité est démontrée, les solutions ne sont pas toujours trouvées ou peuvent faire dérailler la focalisation sur les objectifs.	Les obstacles ne sont pas identifiés ou, s'ils le sont, ne sont pas surmontés et l'attention portée aux objectifs peut être perdue.
Action collective	Les stratégies s'alignent clairement sur une vision commune à toutes les parties prenantes.	Les stratégies sont élaborées et font l'objet d'une forte collaboration entre les partenaires.	Il existe des stratégies définies, avec une certaine coordination entre les partenaires. Parfois, une action conjointe est inclusive du travail des autres.	Des efforts isolés existent, la plupart d'entre eux ignorant ce que font les autres.
Suivi	Toujours	Souvent	Souvent	Jamais
Preuves à l'appui	Veuillez partager quelques exemples spécifiques pour étayer la notation de Agir.			

APPRENDRE

Commencez à gauche et lisez chaque description avant de vous déplacer vers la droite. Une fois que vous avez trouvé la description qui correspond le mieux à l'endroit où se trouve le collaborateur à ce moment, arrêtez de lire et passez à la rangée suivante.

	Exceptionnel	De bonnes compétences, selon toute vraisemblance, peuvent le faire	En cours d'élaboration	Pied dans la porte
Mentalité	Mentalité de croissance : l'échec est considéré comme une expérience d'apprentissage dans le cadre du processus d'amélioration continue	Ouverture d'esprit: Les opportunités sont reconnues et l'échec est considéré comme une menace mais pas comme un obstacle au progrès.	Esprit d'évitement L'échec est craint mais ne limite pas l'exploration et l'expérimentation	Mentalité figée : Les convictions sur la réussite et l'échec sont rigides et constituent des obstacles au progrès
Accès & et utilisation de pratiques efficaces	Priorise, recherche et applique à la pratique diverses formes de pratiques efficaces, y compris les données universitaires, la sagesse pratique et l'expérience vécue	Diverses formes de pratiques efficaces sont recherchées et utilisées la plupart du temps	Certaines pratiques efficaces sont recueillies mais ne sont pas évaluées pour leur pertinence, leur qualité ou leur utilité	Peu susceptibles d'examiner les pratiques efficaces en dehors de leur propre expérience pour éclairer les décisions ; Travaillant à partir d'hypothèses et/ou de sources et d'expériences limitées
Réflexion	Le groupe marque régulièrement des pauses pour réfléchir à ce qui a été essayé et aux leçons à tirer afin d'améliorer les étapes futures	Le groupe marque fréquemment une pause pour réfléchir à ce qui a été essayé et aux enseignements qui peuvent être tirés afin d'améliorer les étapes futures	Le groupe marque parfois une pause pour réfléchir à ce qui a été essayé et aux enseignements qui peuvent être tirés afin d'améliorer les étapes futures	Le groupe marque rarement ou jamais une pause pour réfléchir à ce qui a été essayé et aux enseignements qui peuvent être tirés afin d'améliorer les étapes futures
Preuves à l'appui	Veuillez partager quelques exemples spécifiques pour appuyer les notations de Apprendre.			

CULTURE DE COLLABORATION

Commencez à gauche et lisez chaque description avant de vous déplacer vers la droite. Une fois que vous avez trouvé la description qui correspond au mieux à l'endroit où se trouve le collaborateur à ce moment, arrêtez de lire et passez à la rangée suivante.

	Exceptionnel	De bonnes compétences, selon toute vraisemblance, peuvent le faire	En cours d'élaboration	Pied dans la porte
Structures & Routines	Des structures et des routines permanentes sont mises en place pour soutenir les processus, les politiques et les directives de prise de décision, et sont modifiées rapidement pour répondre à l'évolution de la dynamique des situations.	Les structures et les routines sont mises en place pour soutenir les processus, les politiques et les directives de prise de décision.	Certaines structures et routines sont mises en place pour soutenir les processus, les politiques et les directives de prise de décision.	Les structures, les routines et les normes d'interaction ne sont pas en place ou ne sont pas claires.
Ressources Financières	Les ressources financières pour le travail sont mises en commun, durables, et proviennent de sources multiples.	Les ressources financières pour le travail sont partagées, généralement adéquates, et proviennent de sources multiples.	Les ressources financières pour le travail sont alignées et le plus souvent adéquates, mais seulement d'une source unique ou à court terme.	Les ressources financières pour le travail sont fragmentées et inadéquates.
Outils de collaboration, techniques et autres	Utilisation cohérente, partagée et régulière d'outils à fort effet de levier qui renforcent l'efficacité, la collaboration et la connectivité.	Utilisation fréquente d'outils partagés et collaboratifs par de nombreux membres.	Utilisation occasionnelle d'outils collaboratifs par certains membres.	Pas d'utilisation, fragmentation.
Structure de gouvernance	La structure de gouvernance est bien définie et correspond aux besoins du groupe, en fournissant des conseils et une prise de décision partagée.	La structure de gouvernance émerge en réponse aux besoins du groupe.	Le besoin d'une structure de gouvernance a été identifié au sein du groupe.	La nécessité d'une gouvernance n'est pas encore reconnue.
Relations	Les membres se considèrent comme des atouts, avec des besoins et une confiance qui se renforcent mutuellement.	Les relations se construisent, la communication et la compréhension sont plus aisées, en assumant les meilleures intentions.	Moins préoccupé par les intentions des autres, Les relations se développent et les gens commencent à partager davantage.	Les membres du groupe sont sceptiques quant aux intentions des uns et des autres, au manque de transparence, au manque de relations.
Preuves à l'appui	Veuillez partager quelques exemples spécifiques pour soutenir les évaluations de la culture de collaboration.			