



Leadership
Diversity *for*



LEADERSHIP FOR DIVERSITY

MANUEL POUR LE PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL



Version finale du programme de formation

Préparé par le Consortium L4D

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.



Cofinancé par
l'Union européenne



INDEX



- Introduction
 - Enseignement fondé sur la conception
 - Principes pour une mise en œuvre réussie d'un PDP
 - Structure du PDP

- Activités

- Recommandations finales pour les facilitateurs

- Références

- Annexes



INTRODUCTION



Le programme de développement professionnel "Leadership for Diversity" (PDP ?) est un document qui vise à offrir des possibilités de développement professionnel aux chefs d'établissement et au personnel scolaire sur les principes du leadership inclusif, en renforçant leur sensibilisation à la diversité et à l'inclusion (D&I) et leurs compétences interculturelles. Avec un environnement multiculturel croissant dans les écoles européennes, la mise en œuvre de stratégies visant à garantir un environnement d'apprentissage sûr et efficace s'est révélée être l'une des principales priorités des chefs d'établissement (Commission européenne, 2020). La construction de sociétés équitables et respectueuses repose sur le système éducatif. En être conscient et travailler sur les compétences interculturelles doit être la première étape vers la construction de sociétés justes. Cependant, l'éducation à l'interculturalité est souvent négligée. Le simple fait d'appartenir à une société multiculturelle et mondialisée ne confère pas intrinsèquement aux individus les compétences essentielles pour relever les défis qui y sont associés. Souvent, les enseignants et les chefs d'établissement n'ont pas été formés ou éduqués aux compétences interculturelles. Seuls ceux qui ont une formation plus humaniste ou en sciences sociales ont pu acquérir des connaissances et des compétences de base, mais la majorité d'entre eux ne disposent pas d'outils et de ressources efficaces pour mettre en œuvre des politiques éducatives inclusives au sein de leur école. Les enseignants et les chefs d'établissement peuvent être aidés à développer des convictions et des pratiques de D&I s'ils bénéficient d'un environnement d'apprentissage solide. Les écoles qui se développent en tant qu'organisations d'apprentissage offrent un tel environnement (Kools, 2020). Les chefs d'établissement peuvent mettre en œuvre des pratiques de leadership pour faire de l'école une organisation apprenante (Van Wessum & Verheggen, 2019). La mise en place d'un environnement scolaire fondé sur les principes de D&I représente un défi majeur pour les chefs d'établissement.

Il est donc nécessaire de fournir du matériel d'apprentissage spécifique et de soutenir le développement professionnel continu des enseignants. Il est essentiel que les éducateurs intègrent une compréhension des antécédents culturels des élèves dans la conception du programme d'études et qu'ils relient ces connaissances culturelles au contenu de l'enseignement et de l'apprentissage.

Malgré les encouragements politiques, les recherches indiquent que les enseignants ont des difficultés à faire face à la diversité croissante dans les classes, principalement en raison d'un manque de compétences dans la gestion de cette diversité (Commission européenne, 2020). Les chefs d'établissement jouent un rôle essentiel dans l'amélioration du développement professionnel des enseignants (Leithwood et al, 2019).

C'est pourquoi proposer un développement professionnel aux chefs d'établissement afin d'améliorer leur vision de l'équité et leurs compétences interculturelles devient une première étape cruciale dans l'établissement de modèles de leadership positifs pour la diversité au sein des écoles et entre elles (Grissom et al., 2021).

Ils peuvent soutenir le développement professionnel continu des enseignants. Ce PDP s'adresse donc aux chefs d'établissement, y compris à tous les professionnels qui assument des responsabilités de direction à un certain niveau au sein du système scolaire.

Les activités proposées par le PDP permettront aux participants d'améliorer leur compréhension globale des pratiques de leadership inclusif, de développer des compétences pour identifier et atténuer les préjugés, d'enseigner des stratégies pour favoriser un environnement scolaire inclusif et diversifié, et de les rendre capables de mettre en œuvre des pratiques de communication efficaces qui favorisent l'inclusion dans leurs interactions avec tous les membres de la communauté scolaire. Plus précisément, les participants pourront :

Reconnaître l'importance de la diversité et de l'inclusion : Le manuel comprend des activités permettant de comprendre l'importance et les avantages de la diversité et de l'inclusion dans l'environnement scolaire, et la manière dont ces facteurs contribuent à la réussite globale des élèves et du personnel.

Comprendre les termes et concepts clés : Le manuel comprend des activités qui définissent les termes clés de la diversité et de l'inclusion, tels que les préjugés implicites, les microagressions, l'intersectionnalité et la compétence interculturelle.

Identifier et traiter les préjugés et les stéréotypes : Le manuel comprend des activités qui enseignent comment identifier les préjugés et les stéréotypes personnels, comprendre leur impact et mettre en œuvre des stratégies pour les atténuer.

Développer des stratégies d'inclusion : Le manuel comprend des activités qui renforcent les compétences pour créer et mettre en œuvre des stratégies qui favorisent la diversité et l'inclusion, telles que l'élaboration d'un programme scolaire inclusif et la garantie d'une représentation diversifiée dans les activités de l'école.

L'ENSEIGNEMENT FONDÉ SUR LA CONCEPTION (DBE)

Ce PDP a été conçu selon les principes de l'éducation basée sur la conception (Design Based Education - DBE). Le consortium L4D a identifié la DBE comme une méthodologie appropriée sur laquelle les objectifs de ce PDP peuvent être transmis de manière efficace. Selon Laurillard (2012), l'EDA a le potentiel de devenir une pierre angulaire de l'éducation durable, car elle prépare les étudiants à un monde en évolution rapide grâce à une approche fondée sur la conception. L'objectif de l'EAD est d'étudier des problèmes réels en équipe dans une perspective "extérieur-intérieur", en utilisant des méthodes et des outils issus de la science de la conception. L'EDA est l'un des concepts novateurs qui visent à offrir aux étudiants une expérience d'apprentissage plus authentique et plus durable. Dans le cadre de la DBE, les étudiants sont formés à développer des solutions à des problèmes réels en utilisant une approche systématique de la science de la conception. Cette approche reconnaît que la résolution de problèmes réels ne se limite pas à la recherche de connaissances, mais implique un processus qui commence par l'empathie (observation et compréhension du problème, des parties prenantes et du contexte du problème), la définition du problème spécifique à traiter, l'idéation (le processus consistant à trouver des orientations pour des solutions possibles au problème, en utilisant des sources créatives et des sources de connaissances), le prototypage (développement de solutions initiales), le test et la mise en œuvre de la solution. L'approche multidisciplinaire et les phases de la pensée design (comprendre, définir, idéer, concevoir, appliquer/expérimenter, évaluer, améliorer) s'accordent bien avec l'innovation, la recherche de solutions à des problèmes complexes et la création d'idées, de produits ou de services nouveaux et utiles. Il s'agit également d'apprendre en expérimentant et en faisant, en tirant des leçons des expériences et des erreurs.

L'ENSEIGNEMENT FONDÉ SUR LA CONCEPTION (DBE)

La **phase 1** consiste à explorer le problème, à reconnaître s'il est réel et à déterminer comment le définir plus clairement. Tout d'abord, il est nécessaire de faire la distinction entre les problèmes perçus et les problèmes réels. Ensuite, il faut distinguer les problèmes qui ne peuvent pas être résolus (par exemple, en cas d'objectifs impossibles à atteindre ou d'hypothèses inadéquates) des problèmes qui peuvent être résolus en repensant l'approche de la solution, en repensant l'utilisation et la coopération entre les différentes ressources, etc. La phase 1 nécessite une approche multipartite, car elle exige des apprenants qu'ils explorent le problème sous différents angles.

La **phase 2** (définir le problème central) est une étape essentielle pour résoudre le problème. Le problème central doit être formulé comme un problème fonctionnel d'un système, c'est-à-dire qu'il doit définir la fonction du système qui doit être améliorée. De nombreux problèmes de conception semblent définir le problème central comme un manque d'outil/méthode/instrument, mais une telle formulation du problème central est trompeuse, car elle n'explique pas comment le système devra améliorer ses performances après la mise en œuvre de l'outil/méthode/instrument. Par conséquent, une formulation instrumentale du problème ne permet pas d'identifier clairement les principaux indicateurs de performance du système qui doivent être améliorés, éventuellement par la conception et la mise en œuvre d'un outil/méthode/instrument ou d'un autre artefact.

L'ENSEIGNEMENT FONDÉ SUR LA CONCEPTION (DBE)

La phase 3 est la phase créative d'un processus d'apprentissage basé sur la conception. Sur la base de la formulation du problème central, les apprenants conçoivent de préférence plusieurs idées ou alternatives de conception susceptibles de résoudre le problème. Certaines de ces idées peuvent sembler irréalistes, mais la phase créative doit accueillir des idées réalistes et irréalistes et stimuler la créativité de tous les acteurs impliqués afin de faire preuve d'ouverture d'esprit face au problème.

La phase 4 se concentre sur le développement d'un ou de plusieurs prototypes différents de la conception. Un prototype doit être considéré comme une preuve de concept, utile pour explorer la coopération entre plusieurs éléments de la solution et pour démontrer les principaux avantages et inconvénients de l'approche de la solution. Un prototype peut être utilisé à un stade ultérieur pour poursuivre le développement de la solution dans une approche plus mûre qui peut être appliquée de manière efficace et efficiente pour résoudre le problème.

La phase 5 consiste à tester les prototypes. Cette étape de validation impliquera diverses parties prenantes et utilisateurs potentiels et aboutira à des idées et à des résultats qui aideront à sélectionner et à mettre en œuvre une approche de solution ou à relancer le processus de conception si aucune bonne solution n'a été trouvée.

La phase 6 (recherche et amélioration) engage les apprenants à rechercher les effets de leur solution dans la vie réelle et les invite à ajuster leurs prototypes en conséquence.

PRINCIPES POUR UNE MISE EN ŒUVRE RÉUSSIE D'UN PDP

La méthodologie utilisée dans ce PDP suit une structure basée sur les activités. Toutes les activités peuvent être mises en œuvre dans n'importe quel environnement scolaire. Les participants ne sont pas tenus d'avoir acquis certaines compétences ou connaissances spécifiques pour participer aux activités. Ces activités sont de nature différente et varient dans leur modalité et leur mode de réalisation.

Néanmoins, ce PDP est destiné à être mis en œuvre dans une grande variété d'environnements et de contextes nationaux. Les activités décrites ci-dessous se veulent flexibles, offrant diverses interprétations et manières d'être mises en œuvre. Ainsi, un facilitateur peut adapter les activités à son contexte national spécifique, afin de fournir un PDP plus personnalisé et plus efficace. Cependant, ce PDP est basé sur des recherches approfondies et une analyse documentaire conséquente. Toutes les activités ont été fournies par le consortium du projet L4D, qui comprend des professionnels et des experts possédant des connaissances suffisantes et des compétences avérées en matière de compétences interculturelles et de formation scolaire. De plus, ces activités ont été testées à travers des ateliers pilotes dans 5 pays européens. Le PDP est donc le résultat final d'une phase intense de recherche documentaire et de test. Il est donc recommandé que le facilitateur mette en œuvre ces activités en suivant leur description et qu'il s'efforce de respecter scrupuleusement leur méthodologie, étant donné qu'elles ont été choisies par le Consortium comme étant les plus efficaces.

Si les formateurs réalisent ces activités et y apportent des ajustements, ils sont invités à les partager via (inclure le lien vers la plateforme).

Sur la base de van Wessum (2023), le consortium a également convenu d'établir des principes de conception pour les activités PDP. Il s'agit des principes de développement d'un PDP réussi. Les activités décrites dans ce PDP respectent ces critères. Les principes sont les suivants :

PRINCIPES POUR UNE MISE EN ŒUVRE RÉUSSIE D'UN PDP

Fondé sur des données probantes : le programme de développement professionnel doit reposer sur des bases solides fondées sur des données probantes. Les concepteurs de programmes adapteront les données probantes à leur situation spécifique, d'où l'utilisation du terme "éclairé par les données probantes" plutôt que "fondé sur les données probantes"

Mettre l'accent sur les résultats des élèves : le développement professionnel des enseignants devrait donner la priorité à l'amélioration de l'apprentissage des élèves en donnant aux enseignants les moyens de diagnostiquer les besoins des élèves, d'intervenir efficacement et d'évaluer l'impact de l'intervention. Les programmes réussis répondent aux besoins et aux défis d'apprentissage des élèves, en fournissant des visions claires des meilleures pratiques par le biais de modèles de programmes et de modèles d'enseignement.

En outre, bien que les chefs d'établissement aient un impact indirect sur les résultats des élèves, leur développement professionnel est axé sur l'amélioration des résultats de l'apprentissage des enseignants et sur le développement de l'école en tant qu'organisation apprenante grâce à la mise en œuvre de pratiques de leadership fondées sur la recherche.

Connaissance des matières et du contenu pédagogique : pour être exemplaires, les enseignants doivent cultiver une solide connaissance des matières et du contenu pédagogique afin de pouvoir porter des jugements professionnels éclairés lors de leurs interventions. Les programmes de développement professionnel se concentrent sur les stratégies d'enseignement liées au contenu spécifique des programmes, en mettant intentionnellement l'accent sur le développement de programmes et de pédagogies spécifiques à une discipline, comme les mathématiques, les sciences ou l'alphabétisation.

Expériences d'apprentissage en collaboration : Les programmes doivent encourager la collaboration entre les enseignants et les chefs d'établissement, en facilitant les possibilités de mise en réseau au sein des écoles et entre elles. L'apprentissage collaboratif renforce la croissance professionnelle et la sensibilisation, en fournissant une plate-forme pour la discussion, le partage d'idées, le mentorat et le travail en commun.

Apprentissage intégré au travail : Les professionnels apprécient les expériences d'apprentissage pratiques et pertinentes. L'apprentissage intégré à l'emploi implique à la fois des opportunités sur le lieu de travail et des opportunités externes, contribuant à l'efficacité des enseignants et des chefs d'établissement dans leur rôle.

Soutien et durabilité : Les ateliers, bien que précieux, peuvent manquer de soutien et de durabilité. Pour améliorer le développement professionnel, les participants devraient relier les résultats des webinaires à des opportunités d'apprentissage continu, avec des ressources adéquates et un leadership engagé soutenant un contexte de développement continu.

Apprentissage actif et variable : Reconnaisant que l'apprentissage est diversifié, le développement professionnel devrait proposer des activités stimulantes, favorisant un apprentissage actif et basé sur la recherche. Les professionnels bénéficient d'une réflexion sur les informations, d'expériences d'apprentissage authentiques en rapport avec leur travail et de la promotion d'un état d'esprit axé sur les données.

Durée continue : un développement professionnel efficace nécessite une durée prolongée, ce qui laisse le temps d'apprendre, de pratiquer, de mettre en œuvre et de réfléchir à de nouvelles stratégies. Le développement professionnel continu reconnaît que l'apprentissage est un processus graduel et qu'il ne peut être réalisé du jour au lendemain.

Ressources : Le temps est une ressource cruciale qui permet aux enseignants et aux chefs d'établissement de s'engager dans l'apprentissage. En outre, la mise à disposition d'outils conceptuels, de cadres théoriques, de littérature et d'autres ressources soutient leur processus d'apprentissage.

Une direction encourageante et engagée : la direction doit s'aligner sur les politiques de l'école et montrer un intérêt sincère pour les processus d'apprentissage des enseignants. Le retour d'information et le soutien des chefs d'établissement, à l'instar des enseignants qui soutiennent leurs élèves, contribuent à créer un environnement d'apprentissage positif

Activités d'apprentissage : Les activités d'apprentissage se déroulent dans des cadres formels et informels, et impliquent de se tenir au courant, d'apprendre par la pratique, d'expérimenter, de réfléchir et de collaborer avec des collègues. Ces activités contribuent au développement professionnel continu et aident les éducateurs à évoluer dans leur pratique



Resources



Axé sur les
résultats



Spécifique à
un sujet

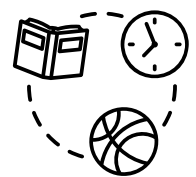


Informé par des
données
probantes



Apprentissage actif

PRINCIPES POUR UNE MISE EN
OEUVRE RÉUSSIE D'UN PDP



Activités
d'apprentissage



Emploi intégré



Leadership favorable et
engagé



Durée continue



Expériences d'apprentissage en
collaboration

STRUCTURE DU PDP

Afin de fournir une structure et une explication claires sur la manière de mettre en œuvre les activités, le PDP a créé un modèle pour leur description. La structure de ce modèle est appliquée à chaque activité. La structure est la suivante :

THÈME DE L'ACTIVITÉ

NOM DE L'ACTIVITÉ

CATÉGORIE

RÉSULTATS DE L'APPRENTISSAGE / MESSAGES CLÉS

HEURE

PARTICIPANTS

DESCRIPTION DE L'ACTIVITÉ

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

LIGNES DIRECTRICES DE L'ANIMATEUR

MODIFICATIONS POSSIBLES DE L'ACTIVITÉ

INSTRUCTIONS POUR LES PARTICIPANTS

DEBRIEFING

LECTURES DE RÉFÉRENCES



Thème de l'activité : Chaque activité est liée à un thème. Les thèmes ont été choisis en fonction de leur pertinence après une recherche conséquente et représentent une typologie de contenu, englobant les activités sous 3 groupes thématiques principaux et un exercice servant de conclusion/réflexion. Les principaux groupes thématiques sont les suivants

- Contexte théorique
- Rôle des chefs d'établissement dans la direction d'écoles inclusives
- Rôle des chefs d'établissement dans la constitution d'une équipe inclusive

Un PDP efficace doit combiner un nombre égal d'activités pour chaque thème, sans nécessairement suivre une structure linéaire ; l'ordre des activités peut être adapté aux contextes de l'animateur.

- Contexte théorique : Les activités regroupées dans ce thème visent à fournir des informations théoriques sur les concepts de diversité et d'inclusion. Elles réfléchissent à l'importance et à la pertinence de la gestion et de la mise en œuvre d'un environnement diversifié et inclusif à l'école, en sensibilisant à la question. Les objectifs spécifiques concernent principalement la création de définitions de travail pour les concepts clés et l'établissement de leurs propres résultats d'apprentissage. Les activités varient dans leur catégorisation (auto-évaluation, discussions de groupe, contribution du formateur...). Il est fortement recommandé de proposer des activités théoriques de base, afin que les participants soient plus enclins à s'engager dans les activités des autres thèmes de manière plus consciente.
- Rôle des chefs d'établissement dans la direction d'une école inclusive : L'objectif de ce thème est d'inclure des activités axées sur la discussion du rôle du leadership à l'école et de la manière dont il pourrait être utilisé pour promouvoir un environnement inclusif. Les chefs d'établissement doivent faire preuve de leadership et se présenter comme des personnes dignes de confiance pour mettre en œuvre des politiques et des stratégies d'intégration dans leurs écoles. Les activités de ce thème étudient les pratiques de leadership, telles que l'articulation de la vision et des ambitions de l'école, la promotion de l'auto-réflexion sur le rôle de la direction dans l'inclusion scolaire et les stratégies de changement. Les objectifs spécifiques de ces activités sont liés à la fourniture de ressources pratiques et théoriques que les chefs d'établissement peuvent utiliser pour promouvoir une meilleure compréhension de l'importance du dialogue et de l'intégration, ainsi que des outils pour développer des stratégies de mise en œuvre d'un environnement inclusif dans leurs écoles.

- Rôle des chefs d'établissement dans la constitution d'une équipe inclusive : Les chefs d'établissement n'agissent pas seuls. Les écoles sont constituées principalement d'enseignants et d'autres personnels éducatifs, qui constituent un élément fondamental du centre éducatif. L'importance de l'interaction et des relations personnelles entre les enseignants eux-mêmes est souvent négligée. Il est peu probable que les enseignants promeuvent l'inclusion dans leurs classes s'il n'existe pas d'environnement inclusif parmi leurs collègues. C'est pourquoi la constitution d'une équipe inclusive d'enseignants et de personnel représente l'une des principales tâches du chef d'établissement. Les activités regroupées sous ce thème visent donc à développer la qualité des enseignants, à favoriser les compétences et les aptitudes interculturelles, à créer un environnement sûr et à stimuler une "communauté d'apprenants".

Catégorie : Chaque activité appartient à une catégorie différente, indépendante des thèmes. Chaque catégorie reflète la typologie de la mise en œuvre, c'est-à-dire la manière dont l'activité est réalisée. Elles ne sont pas liées à la pratique, mais plutôt à la mise en œuvre pratique. D'après Landis et Bhawuk (2020), chacune des activités du PDP consiste en l'une des méthodologies suivantes :

- Brise-glace : La formation est destinée à être dispensée à un groupe de personnes, et non individuellement. Par conséquent, les activités brise-glace sont essentielles pour créer des environnements détendus qui renforcent la confiance, l'aisance et la sécurité psychologique des participants. Un brise-glace est normalement défini comme une brève activité utilisée pour se présenter les uns aux autres afin que les participants se sentent plus détendus. Il est donc censé être utilisé au début de la formation. Cependant, ce PDP inclut sous ce thème d'autres activités similaires telles que des activités d'énergisation, des activités d'échauffement au cas où la session reprendrait après une pause ou si le facilitateur considère qu'il pourrait être utile de créer un environnement plus détendu après une activité intense.

- L'apport du formateur : Expertise en la matière accompagnée d'explications et d'exemples concrets qui permettent d'approfondir la compréhension des participants. Ils consistent en une communication à sens unique entre le facilitateur et les participants. L'apport du formateur est utile pour introduire de nouveaux sujets, donner des informations, présenter des modèles et illustrer et clarifier des concepts abstraits. Souvent, ces apports sont accompagnés d'une invitation du formateur aux participants à discuter de la manière dont ils utiliseront ces informations, s'ils ont des doutes, etc. Ce type d'activité est très flexible, car le contenu est très adaptable, tout comme la langue, les supports visuels et les références au public.
- Les jeux de rôle et les simulations : Ces expériences permettent de comprendre différentes perspectives, en favorisant l'empathie. Elles consistent en une action non répétée dans une situation réelle. Les participants jouent leur propre rôle ou celui d'autres personnes dans une nouvelle situation, dans un but clairement défini. Ces situations sont toujours liées à une situation difficile dans un environnement scolaire, dans laquelle le participant doit réagir de manière appropriée. Les participants ont alors une idée claire des compétences identifiables et de la manière dont ces compétences fonctionnent dans les situations interpersonnelles. Ils doivent être adaptés à des situations spécifiques, liés au contenu et adaptables aux contextes nationaux. S'il est bien fait, le jeu de rôle est une méthode qui génère un haut niveau d'engagement.
- Activités et discussions de groupe : Grâce aux tâches de groupe, la diversité de la pensée et la collaboration sont encouragées. Les discussions ultérieures permettent aux participants de partager leurs expériences et leurs apprentissages. Elles sont souvent la combinaison d'un devoir papier-crayon, d'une discussion en petit groupe ou d'une réponse physique. Il est important que les activités soient bien expliquées et menées de manière appropriée. Il est fortement recommandé de faire un compte rendu en évaluant les résultats d'apprentissage de chaque activité, car elles renforcent le sensDuréent d'implication individuelle et donnent l'occasion d'apprendre de ses pairs. Ces types d'exercices sont facilement adaptables aux différents contextes ; leur structure et leur processus peuvent être utilisés pour différents sujets.

- Réflexion et tenue d'un journal : Encourager l'introspection permet d'approfondir la compréhension et la reconnaissance des préjugés et des stéréotypes, ainsi que la réflexion sur sa propre identité. Les inventaires d'auto-évaluation utilisent généralement un questionnaire noté qui permet aux stagiaires de réfléchir à une question particulière et de rendre compte systématiquement de leurs perceptions. L'animateur peut introduire des termes et des concepts susceptibles de déclencher une prise de conscience de soi dans les programmes de formation interculturelle et de faciliter les changements de comportement et d'attitude. Lorsqu'ils sont utilisés avec succès, ces instruments peuvent aider les participants à modifier des comportements inadaptés, à accroître leur capacité à gérer de nouvelles situations et à établir des relations plus efficaces avec les autres.
- Des études de cas en situation réelle : L'analyse de ces situations illustre l'impact de la diversité et de l'inclusion dans des environnements scolaires réels. Une étude de cas est un compte rendu d'une situation qui comprend suffisamment de détails pour évaluer les problèmes en jeu et déterminer les solutions possibles. Elles incitent les animateurs à analyser le personnage, le contexte, les actions et les résultats possibles. Elles nécessitent une documentation complémentaire et des questions sur le cas. Ils permettent également une participation plus interactive, dans laquelle les participants s'engagent rapidement et s'impliquent dans le cas. Ils peuvent fortement motiver les participants à en apprendre davantage sur la culture et sur la manière dont les autres ont résolu les problèmes dans cette culture. Il s'agit d'un excellent outil à utiliser à la fois entre les cultures et au sujet des cultures, permettant aux participants d'examiner leurs problèmes sociétaux sous-jacents, les exposant à différents points de vue culturels et appliquant ces leçons à leur monde professionnel.
- Les projets d'apprentissage par l'action : Ces applications pratiques encouragent la mise en œuvre de pratiques de diversité et d'inclusion, permettant le partage d'expériences et l'apprentissage mutuel. Elles consistent en l'utilisation d'invités interculturelles spécifiques qui guident le partage d'expériences et d'histoires axées sur l'amélioration de dimensions particulières des compétences interculturelles. Ce partage d'expériences personnelles permet non seulement de valider le point de vue de chaque individu, mais aussi de générer de nouvelles compréhensions et perspectives. Ce type d'expérience devient un outil qui permet non seulement de renforcer le développement des compétences interculturelles, mais aussi d'approfondir les relations avec les autres et de souligner l'interconnexion de tous (Deardoff, 2020)[3].

- **Suivi et soutien :** La fourniture de ressources et de soutien supplémentaires après la formation aide à l'application de l'apprentissage dans le monde réel. Il s'agit notamment de matériel écrit et de sites web. Les documents écrits sont des livres, des articles, des revues, des magazines, des journaux... Ils sont tous disponibles sous forme électronique. Les informations contenues dans ces documents écrits peuvent être utilisées avant la formation (les participants lisent à l'avance) ou sur place (le facilitateur explique le contenu). Les lectures sont généralement utilisées pour fournir aux stagiaires des connaissances, des informations conceptuelles et des faits. Les documents à lire dans le cadre de ce PDP ont été sélectionnés indépendamment de la tranche d'âge ou du niveau de lecture, car ils sont destinés à être accessibles au groupe cible. Les sites web fournissent également des informations accessibles. En outre, ils fournissent à l'utilisateur des outils et une formation complémentaire sur l'internet, qui peuvent compléter l'apport de l'animateur.

Résultats de l'apprentissage / Messages clés : Chaque activité est destinée à refléter les objectifs d'apprentissage généraux et spécifiques. Par conséquent, elles sont censées fournir aux participants des résultats d'apprentissage, qui sont décrits dans cette section. Les messages clés sont de brèves annotations, des puces, des paragraphes concis visant à fournir des informations utiles avant l'activité. Ils peuvent également être utilisés par le facilitateur afin d'établir le cadre de l'activité.

Temps/Participants. Bien que toutes les activités soient flexibles et puissent être adaptées à n'importe quel nombre de participants, cette section peut indiquer si l'activité requiert un nombre spécifique, un nombre minimum ou maximum ou toute autre information (nombre pair/impair). Le temps est également flexible et indicatif.

Matériel nécessaire. Certaines activités peuvent nécessiter du matériel spécifique, comme les documents joints à l'annexe, ou des crayons, des notes autocollantes, des feuilles volantes, etc. Il incombe alors à l'animateur de les fournir aux participants.

Guide de l'animateur. L'animateur peut y trouver toutes les informations nécessaires pour mener à bien l'activité, c'est-à-dire pour l'animer. Cette section contient non seulement des instructions, mais aussi des contenus à développer, des explications qu'il doit connaître à l'avance, des notes et observations clés concernant les résultats possibles de l'activité et les solutions envisageables pour la gérer.

Modifications possibles de l'activité : Les activités peuvent souvent être adaptées pour être personnalisées au groupe de participants. Cela peut être lié à leur fonction, à leur niveau de connaissance du sujet ou à leurs intérêts spécifiques. Cette section propose des suggestions de modifications spécifiques à l'exercice.

Instructions pour les participants : De la même manière que pour les lignes directrices de l'animateur, voici les instructions à transmettre aux participants. Elles sont formulées de manière à être facilement comprises, l'animateur ne doit pas s'efforcer de les expliquer.

Débriefing : Après chaque activité, l'animateur a la possibilité de terminer en posant une question ouverte, afin de recueillir les réactions et les conclusions générales. Cette section présente quelques questions indicatives liées à l'activité qui pourraient être utilisées.

Lectures de référence : : Cette section contient les documents écrits qui fournissent à l'activité des recherches fondées sur des données probantes. Il est fortement recommandé à l'animateur de lire ces documents à l'avance, afin d'exercer son rôle de manière plus légitime et plus efficace, en offrant aux participants des points de vue et des approches qui complètent l'activité elle-même. En outre, ils constituent une source d'information et d'apprentissage supplémentaire pour les participants, au cas où ils seraient intéressés.

ACTIVITÉS



SOMMAIRE

Contexte Théorique

1. Quand je pense à la diversité je me sens..
2. Ceci ou cela
3. Blobs and Lignes
4. Exercice Bonjour Thiagi !
5. Diversophy*
6. Vocabulaire courant
7. Roue de la diversité
8. Dernière personne debout

Rôle des chefs d'établissement dans la constitution d'une équipe inclusive

9. Tout le monde à bord ? Check-in
10. Construire un espace sûr. Fournir un code de conduite
11. Micro-agressions
12. Définir l'enseignant inclusif
13. Favoriser une équipe inclusive
14. Réflexion sur le leadership en matière d'éducation inclu
15. Étude de cas

Rôle des chefs d'établissement dans la création d'une école inclusive

16. Expérience personnelle de l'inclusions
17. Jeu d'étiquettes - biais d'affinité



* Fait également partie du rôle des chefs d'établissement dans la création d'une équipe ou d'une école inclusive.

** Fait également partie du rôle des chefs d'établissement dans la création d'une école inclusive



ACTIVITÉS



INDEX

18. PRÉJUGÉS INCONSCIENTS

19. Cercle d'histoires

20. Auto-réflexion SILS. Rôle du responsable de l'école inclusive dans la définition de l'orientation.

21. Auto-réflexion du SILS. Rôle du chef d'établissement scolaire inclusif dans le DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL

22. Auto-réflexion SILS. Rôle du chef d'établissement scolaire inclusif dans le développement humain.

23. Objectifs SMART plan d'action

24. Theoretical Background: Inclusive Leadership

25. Community of Learners

Conclusion/ Reflection

26. Résultats de l'apprentissage activity



1. CARTOGRAPHIE DES SENDURÉENTS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION



Thème	Contexte théorique
Catégorie	Icebreaker
Résultats de l'apprentissage	Réfléchir sur les senduréments à l'égard de la diversité, améliorer la conscience de soi en ce qui concerne les préjugés et les attitudes personnelles.
Messages clés	Mesurer les senduréments des participants à l'égard de la diversité et de l'innovation dans l'environnement scolaire et faciliter une compréhension de base qui éclairera le reste de l'atelier
Durée	15 minutes
Participants	Aucun nombre spécifique de participants n'est requis
Description de l'activité	Les participants sont invités à exprimer leurs senduréments à l'égard de la diversité en plaçant une pastille sous le smiley correspondant (joyeux, neutre ou triste) sur un tableau à feuilles ou un tableau blanc avec l'affirmation suivante : "Lorsque je pense à la diversité et à l'inclusion dans notre école, je me sens...", suivie des trois smileys en dessous de cette affirmation.
Matériel nécessaire	<ul style="list-style-type: none"> • Grand tableau d'affichage ou tableau blanc • Trois images de visages représentant les émotions joyeuses, neutres et tristes • Autocollants de différentes couleurs • Chronomètre



1. CARTOGRAPHIE DES SENDURÉENTS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION



Lignes directrices pour l'animateur

Préparation :

Avant la session, préparez le grand tableau d'affichage ou le tableau blanc en le divisant en trois sections, chacune représentée par l'un des trois visages émoticônes (heureux, neutre, triste). Veillez à ce que ces icônes soient suffisamment grandes pour être vues de n'importe quel endroit de la salle.

Disposez d'un nombre suffisant d'autocollants de couleur pour tous les participants, en veillant à ce qu'il y ait des couleurs différentes pour chaque participant ou groupe, le cas échéant.

Introduction à l'activité :

- Commencez par présenter l'activité au groupe. Expliquez que l'objectif est d'explorer les senduréments individuels sur la diversité et l'innovation à l'école, sans lancer de discussion à ce stade.

- Indiquez clairement que chaque participant disposera de deux minutes au maximum pour placer sur le panneau d'affichage un point correspondant à son sendurément sur la diversité et l'innovation à l'école, en choisissant parmi les visages joyeux, neutres ou tristes.

- Insistez sur le fait qu'après avoir placé leur point, les participants doivent expliquer brièvement (en une ou deux phrases) pourquoi ils ont choisi cette émotion particulière. Ils peuvent le faire à voix basse ou le noter s'ils le souhaitent.

1. CARTOGRAPHIE DES SENDURÉENTS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION



Règles :

- Informez les participants qu'il n'y aura pas de conversation ou de discussion pendant le tour de placement des points. Il s'agit de s'assurer que les réactions initiales de chacun sont saisies sans influence.
- Mentionnez que vous, en tant qu'animateur, ferez des commentaires à la fin de la session, dans le but de relier les différents senduréments exprimés au contenu de la session.

Conduite de l'activité :

- Invitez les participants un par un, ou en petits groupes si l'assemblée est nombreuse, à venir placer leur point sur le panneau d'affichage. Démarrez le chronomètre pour 2 minutes par personne ou par groupe afin de vous assurer que l'activité se déroule à un rythme soutenu.
- Au fur et à mesure que les participants placent leurs points, encouragez-les à réfléchir aux raisons de leur choix, en reconnaissant la diversité des expériences et des perceptions dans la salle.

Conclusion de l'animateur :

- Une fois que tous les participants ont placé leurs points, prenez le temps d'observer la répartition générale des émotions.
- Résumez brièvement ce que vous observez, en notant les tendances ou les domaines particulièrement diversifiés, sans singulariser aucun individu.
- Profitez-en pour présenter le contenu de la session, en soulignant à quel point la compréhension et la reconnaissance de la diversité des points de vue sont essentielles pour favoriser l'innovation dans l'environnement scolaire. Mentionnez que l'atelier explorera des stratégies pour tirer parti de cette diversité en vue d'un changement positif.

1. CARTOGRAPHIE DES SENDURÉENTS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION



Transition vers le contenu de la session :

- Expliquez comment les senDuréents et les raisons partagés au cours de cette activité reflètent des thèmes et des défis plus larges liés à la diversité et à l'innovation.
- Présentez la suite de l'atelier, qui peut impliquer une discussion plus approfondie, des activités d'apprentissage ou des stratégies visant à répondre aux senDuréents exprimés lors de cet exercice initial de cartographie.

Notes supplémentaires pour l'animateur :

- Assurer une atmosphère de soutien et de respect, en rappelant aux participants que tous les senDuréents et toutes les opinions sont valables.
- Préparez-vous à gérer le contenu émotionnel avec sensibilité, en particulier si des participants expriment des senDuréents négatifs.
- Utilisez les informations tirées de cette activité pour adapter le contenu de la session aux expériences et aux attentes des participants.

Instructions pour les participants

Vous avez la possibilité de partager visuellement votre senDuréent sur la diversité et l'innovation dans notre école en plaçant un autocollant sur un panneau d'affichage. Ce tableau est divisé en sections avec des visages émoticônes représentant différentes émotions : heureux, neutre et triste.

Comment cela fonctionne-t-il ?

Choisissez votre émotion : Réfléchissez à ce que vous pensez de la diversité et de l'innovation dans notre école. Parmi les trois émoticônes (joyeux, neutre, triste), choisissez celle qui représente le mieux vos senDuréents.



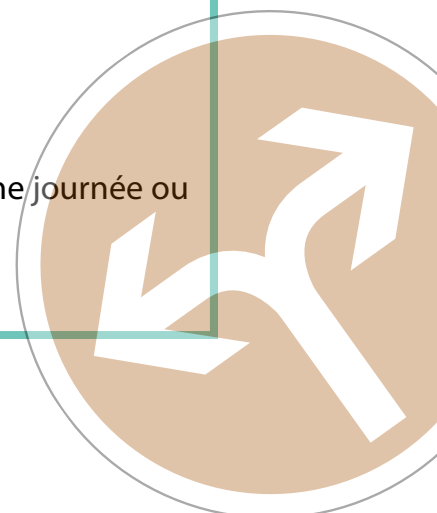
1. CARTOGRAPHIE DES SENDURÉENTS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

	<p>Placez votre point : Lorsque c'est votre tour, placez un point autocollant sur la partie du panneau d'affichage qui correspond à vos senDuréents. Considérez ce point comme votre voix dans cette conversation visuelle.</p> <p>Partagez votre pourquoi : Après avoir placé votre point, prenez le temps de réfléchir à la raison pour laquelle vous avez choisi cette émotion particulière. Vous pouvez garder cette raison pour vous ou l'écrire brièvement. C'est l'occasion de réfléchir à vos expériences et perceptions personnelles.</p> <p>Règles à retenir :</p> <p>Il est interdit de parler pendant le stage : Pour que chacun puisse s'exprimer de la même manière, nous vous demandons de ne pas discuter de vos décisions ni d'influencer les autres pendant le processus de placement.</p> <p>Respecter la vie privée et la diversité : N'oubliez pas que chacun a un point de vue unique. Respectez les contributions de tous les participants.</p>
<p>Modifications Possibles</p>	<p>La question peut être modifiée comme suit : "Lorsque je pense à [ce dont vous voulez parler], je me sens ...".</p>
<p>Debrief</p>	<p>Discutez de la répartition des réponses et de ce qu'elle pourrait révéler sur les senDuréents collectifs du groupe à l'égard de la diversité. Encouragez les participants à expliquer pourquoi ils ont choisi tel ou tel smiley, s'ils se sentent à l'aise pour le faire.</p>
<p>Lecture de fond</p>	

2. CECI OU CELA



Thème	Contexte théorique
Catégorie	Icebreaker
Résultats de l'apprentissage Messages clés	<p>Général Favoriser l'interaction sociale, briser la glace entre les participants et encourager une réflexion et une prise de décision rapides.</p> <p>Spécifique Encouragez les participants à mieux se connaître, à comprendre les différentes perspectives et à stimuler les discussions sur les différentes préférences et opinions.</p>
Durée (approx.)	10 minutes
Participants	Minimum 4 personnes
Description de l'activité	<p>Dans cette activité, les participants se déplacent d'un côté de la salle pour exprimer leur opinion sur un sujet donné. Pour que cette activité brise-glace fonctionne, les questions de type "oui/non", "vrai/faux" ou "préférez-vous X ou Y" sont les plus appropriées.</p> <p>En voici quelques exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • J'ai pris un petit déjeuner ce matin. • Préféreriez-vous être invisible pendant une journée ou pouvoir voler pendant une journée ? • Parlez-vous plus de trois langues ?





2. CECI OU CELA



Matériel Nécessaire	
Lignes directrices pour l'animateur	<p>Avant la session, préparez une liste de questions du type "Ceci ou cela". Veillez à ce qu'il y ait un bon mélange de questions légères et de questions plus profondes pour que l'activité reste engageante et perspicace.</p> <p>Expliquez les règles de l'activité et montrez les zones de la pièce désignées pour chaque choix.</p>
Possible modifications	
Instructions pour les participants	<p>Prêtez attention à chaque question et aux options proposées. Décidez de l'option que vous préférez ou avec laquelle vous êtes le plus d'accord.</p> <p>Une fois que vous avez fait votre choix, rendez-vous dans la zone de la pièce réservée à cette option.</p>
Debrief	<p>Discutez de la variété des choix effectués et des raisons qui les ont motivés, en soulignant la diversité de pensée au sein du groupe. Encouragez les participants à réfléchir à ce qu'ils ont appris sur eux-mêmes et sur les autres, et à la manière dont cette compréhension pourrait affecter leurs interactions à l'avenir.</p>
Lecture de fond	



3. BLOBS ET LIGNES



Thème	Contexte théorique
Catégorie	Icebreaker
Résultats de l'apprentissage Messages clés	<p>Général Favoriser la communication, la conscience de soi et la conscience de groupe chez les participants.</p> <p>Spécifique Encourager la réflexion sur les expériences et les perspectives personnelles, en particulier en ce qui concerne le travail, l'éducation et la diversité</p>
Durée (approx)	10 minutes
Participants	Minimum 4 participants
Description de l'activité	Les participants sont invités à se positionner physiquement par rapport aux autres en fonction de leur expérience personnelle ou de leur point de vue. Il peut s'agir de s'aligner par ordre d'années d'expérience ou de se regrouper en "blobs" sur la base d'opinions.
Matériel nécessaire	

3. BLOBS ET LIGNES



<p>Lignes directrices pour l'animateur</p>	<p>Choisissez un endroit spacieux et réfléchissez bien aux questions à poser pour vous assurer qu'elles sont ouvertes et respectueuses de tous les participants.</p> <p><u>Essayez de répondre à ces questions :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -L'alignement se fait par ordre décroissant d'années d'expérience dans un cadre scolaire/éducatif. -Rassembler les participants en blobs en fonction de : ceux qui considèrent que la diversité/l'inclusion dans les écoles/l'éducation est un sujet difficile, ceux qui considèrent que c'est un sujet d'impact moyen et ceux qui considèrent que c'est un sujet facile. - Rassemblez les participants en blobs selon les catégories suivantes : ceux qui sont actuellement très stressés par leur environnement de travail, ceux qui sont plutôt stressés et ceux qui ne sont pas du tout stressés. <p>Expliquez clairement l'objectif de l'activité et la manière dont les participants doivent se positionner en réponse à chaque question. Insistez sur le fait qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, encourageant ainsi l'honnêteté et l'ouverture d'esprit.</p>
<p>Possible modifications</p>	
<p>Instructions pour les participants</p>	<p>Placez-vous dans la ligne ou le blob qui représente le mieux votre réponse à l'invitation.</p>
<p>Debrief</p>	<p>Encouragez les participants à expliquer comment l'activité a influencé leur compréhension d'eux-mêmes et des autres. Discutez des surprises ou des nouvelles connaissances acquises, et de la manière dont ces connaissances pourraient affecter leur approche du travail et leurs interactions avec les autres.</p>
<p>Lecture de fond</p>	

4. EXERCICE BONJOUR THIAGI !



Thème	Contexte théorique
Categorie	Icebreaker
Résultats de l'apprentissage Messages clés	Apprendre à se connaître. Créer une sécurité psychologique. Aperçu des attentes et/ou des expériences présentes dans le groupe
Durée (approx)	15-30 minutes
Participants	Au moins 10
Description de l'activité	Objectif : recueillir des informations générales sur les participants. Pour l'animateur, cela permet d'établir les attentes et les besoins et de fournir un retour d'information pour les ajustements de dernière minute du programme
Matériel nécessaire	Tableau blanc, ou transparent, chronomètre, sifflet



4. EXERCICE BONJOUR THIAGI !



Lignes directrices pour l'animateur

Sujets : définition de la direction d'école, résultats souhaités de la formation d'aujourd'hui, résumé des dilemmes culturels les plus courants dans l'éducation, pourquoi une école inclusive est-elle souhaitable, etc.

Formation des équipes. Au début de l'exercice, divisez les participants en autant d'équipes qu'il y a de catégories d'informations souhaitées. Attribuez à chaque équipe un thème différent.

Session de planification. Demandez aux équipes de se retirer dans des coins pratiques et de consacrer 3 minutes à l'élaboration d'une stratégie visant à recueillir efficacement les informations auprès de tous les participants. Prévenez tout le monde que la durée totale de la collecte de toutes les données ne sera que de 3 minutes.

Collecte des données. Annoncez le début de la période de collecte des données. Demandez aux équipes de collecter les données (en utilisant les stratégies qu'elles ont élaborées précédemment) dans les 3 minutes qui suivent. Reculez pour éviter d'être piétiné dans la course effrénée à l'interview.

Synthèse des données. Au bout de 3 minutes, le temps est écoulé. Demandez aux équipes de se retirer dans leur coin, de traiter les données et de produire un rapport de synthèse sur un transparent ou une affiche.

Présentation des résultats. Au bout de 3 minutes, annoncez le début de la période de présentation des résultats. Appelez les équipes dans un ordre aléatoire et donnez à chacune d'elles une minute pour faire sa présentation.

Possible modifications

Trop de monde - Attribuer le même sujet à différentes équipes.

Manque de temps - Suggérer aux équipes d'échantillonner des participants représentatifs plutôt que d'essayer d'interroger tout le monde.

Trop de temps - Organisez un brainstorming préliminaire pour identifier les domaines d'information pertinents à collecter. Demandez aux équipes de concevoir un questionnaire avant de collecter les données.

Trop tard - Utilisez le jeu comme activité de fin d'atelier. Voici quelques suggestions de sujets : le meilleur aspect de l'atelier, le pire aspect de l'atelier, la compétence la plus utile acquise, les projets d'utilisation de la compétence et les suggestions d'amélioration de l'atelier.



4. EXERCICE BONJOUR THIAGI !



Instructions pour les participants	Voir les lignes directrices de l'animateur
Debrief	Résumez, recherchez les similitudes.
Lecture de fond	Techniques interactives pour la formation dirigée par un instructeur, The Thiagi Group Inc, 2013, www.thiagi.com .



5. DIVERSOPHY



Thème	Contexte théorique, rôle des chefs d'établissement dans la constitution d'une équipe inclusive et rôle des chefs d'établissement dans la constitution d'une équipe inclusive
Catégorie	Ice-Breakers, jeux de rôle et simulations, activités de groupe et discussions
Résultats de l'apprentissage Messages clés	Sensibiliser à la diversité et à l'inclusion Comprendre l'importance et la pertinence de la diversité et de l'inclusion
Durée (approx)	30 minutes
Participants	3 - 8
Description de l'activité	Cette activité suit la typologie d'un quizz. Il s'agit de répondre aux questions posées par les fiches Diversophy. Ces cartes leur fourniront des éléments intéressants à travers lesquels ils devront réfléchir.
Matériel nécessaire	Pour cette activité, les cartes Diversophy sont nécessaires. Ces cartes sont une collection de faits, de choix critiques, de risques, de sagesse et de questions de réflexion. Elles peuvent être élaborées par l'animateur et imprimées à l'avance. Un exemple est fourni dans la section Lecture de fond. Cela peut se faire à l'aide d'un PPT. Dans ce cas, chaque diapositive représente une carte avec la question et la réponse suivante.

5. DIVERSOPHY



<p>Lignes directrices pour l'animateur</p>	<p>S'il y a plus de 8 participants, envisagez la possibilité de vous diviser en deux groupes ou plus. Chaque groupe joue séparément</p> <p>Chaque carte a une couleur qui reflète le type de défi. Les cartes DiveriSMART reflètent des connaissances factuelles sur la culture, les cartes DiversiCHOICE demandent de choisir un comportement approprié dans un certain contexte culturel. Les cartes DiversiRISK nous soumettent à des surprises dans un contexte peu familier, les cartes DiversiGUIDE nous apportent la sagesse d'une culture, les cartes DiversiSHARE nous demandent de comparer les cultures et les approches dans des situations de la vie quotidienne.</p> <p>Les réponses sont conservées par l'animateur et remises aux participants une fois qu'ils ont répondu/réfléchi.</p>
<p>Possible modifications</p>	
<p>Instructions pour les participants</p>	<p>Tous les participants tirent une carte. Ils jouent dans l'ordre alphabétique. Lorsque c'est le tour d'une personne, celle-ci doit lire la carte à haute voix et choisir la meilleure réponse ou suivre les instructions, en fonction de la carte. Les participants peuvent partager leurs opinions.</p> <p>Lorsqu'ils sont prêts, ils voient la réponse et passent à la question suivante.</p>
<p>Debrief</p>	<p>Quelle est la chose la plus importante que vous avez apprise ?</p> <p>Les cartes vous ont-elles aidé à réfléchir sur le sujet ?</p> <p>Trouvez-vous cela utile ?</p>
<p>Lecture de fond</p>	<p>Exemple de cartes diversophy :</p> <p>https://www.canva.com/design/DAFqStQcLYw/1bsXOCLN8qwQsabNaeGBag/edit</p>



6. VOCABULAIRE COURANT

Thème	Contexte théorique
Catégorie	Contribution du formateur ; activité de groupe et discussion
Résultats de l'apprentissage Messages clés	Définition et signification des termes relatifs à la diversité et à l'inclusion. Clarification de la compréhension conceptuelle commune du vocabulaire connexe
Durée (approx)	30 minutes
Participants	Pas de nombre requis
Description de l'activité	Cette activité consiste à passer en revue les principaux termes et concepts relatifs à la diversité et à l'inclusion. Les participants découvrent des définitions et réfléchissent à leur signification, tout en tenant compte de leur propre point de vue.
Matériel nécessaire	Liste de la terminologie de la diversité et de l'inclusion, fournie en annexe (1)
Lignes directrices pour l'animateur	<p>Demandez aux participants de lire les termes et les concepts et de dire laquelle de ces définitions correspond le mieux à leur propre compréhension ou interprétation du mot.</p> <p>Discutez-en avec les autres participants.</p>

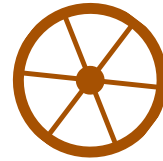
6. VOCABULAIRE COURANT



<p>Modifications possibles</p>	<p>Demandez aux participants de citer d'autres termes et concepts pertinents qu'ils peuvent rencontrer sur leur lieu de travail et/ou dans leurs institutions respectives lorsqu'ils traitent de la diversité et de l'inclusion.</p>
<p>Instructions pour les participants</p>	<p>Demandez aux participants de lire les termes et les concepts et de dire laquelle de ces définitions correspond le mieux à leur propre compréhension ou interprétation du mot. Discutez-en avec les autres participants.</p>
<p>Debrief</p>	<p>Pensez-vous que ces définitions sont exactes ? En changeriez-vous ? Incluriez-vous/excluriez-vous d'autres termes dans cette liste ?</p>
<p>Lecture de fond</p>	<p>Commission européenne, DG Emploi, affaires sociales et inclusion, 100 mots pour l'égalité - Glossaire des termes relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes, Office des publications, 1998.</p>



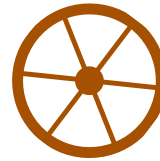
7. ROUE DE LA DIVERSITÉ



Thème	Contexte théorique
Catégorie	Activités de groupe et discussions
Résultats de l'apprentissage Messages clés	Comprendre la complexité de la diversité. Réflexion sur les identités propres. Reconnaître les différentes réalités. Prendre conscience des avantages et des inconvénients liés à toute identité. Développer sa propre compréhension de l'impact de la diversité dans la vie des participants
Durée (approx)	40 minutes
Participants	Pas de nombre requis



7. ROUE DE LA DIVERSITÉ



Description de l'activité

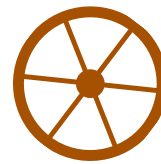
L'activité est basée sur la réflexion sur l'identité de chaque participant. En suivant le modèle de la roue de la diversité, les participants s'engagent dans des discussions de groupe sur leur propre identité, en réfléchissant aux caractéristiques qu'ils considèrent comme les plus pertinentes ou les plus intéressantes.

La roue se compose de 4 dimensions. Le noyau est la personnalité, le moi. Ce noyau est entouré d'une série d'anneaux. Chaque anneau représente une sphère. Plus la sphère est éloignée du noyau, moins les éléments sont permanents et visibles. Au contraire, les éléments placés dans des sphères plus "nucléaires" sont considérés comme plus déterminants pour nous. Ainsi, la roue représente toutes les identités possibles qui peuvent nous définir, en leur donnant un certain degré de visibilité et de force. Tous ces éléments se combinent avec une pertinence différente chez chacun d'entre nous. Nous pourrions aussi bien les percevoir différemment de ce qui est perçu par la société.

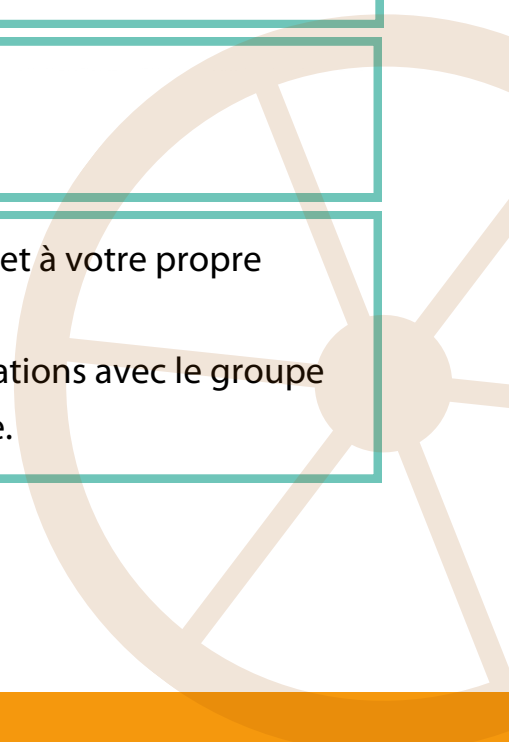
Matériel nécessaire

Une copie de la roue de la diversité, fournie en annexe (2)

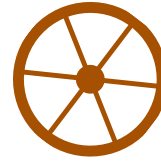
7. ROUE DE LA DIVERSITÉ



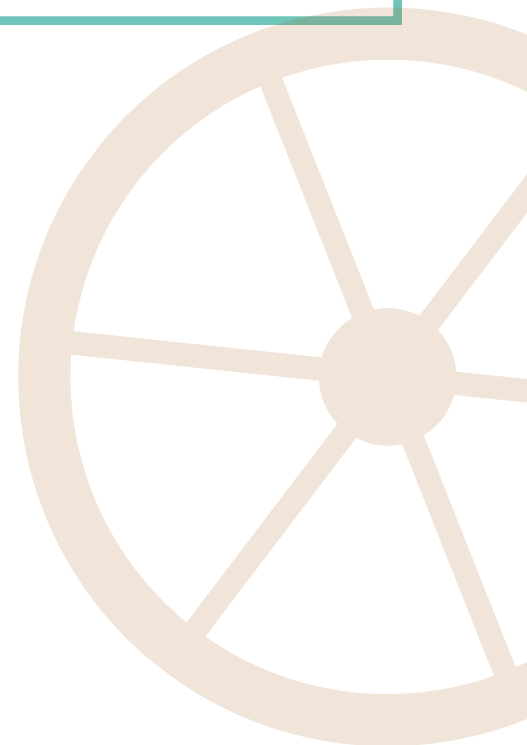
<p>Lignes directrices pour l'animateur</p>	<p>Si le nombre de participants est important, divisez-les en groupes de 3 à 4 personnes maximum. Remettez à chacun une copie de la roue de la diversité. Comme il s'agit d'une figure assez détaillée, chaque participant devrait en avoir une. Si ce n'est pas le cas, il est possible de partager la roue par deux ou même par trois, mais il faut éviter de distribuer un exemplaire par groupe.</p> <p>Expliquez ensuite le concept de la roue de la diversité. Notez que cette figure a été élaborée en 1990. Aujourd'hui, des concepts tels que le genre et l'orientation sexuelle ont été révisés et certains experts pourraient les placer dans d'autres sphères moins "nucléaires", car ils pourraient être considérés comme moins permanents ou moins visibles pour nos communautés. Pensez à mentionner cette question afin d'éviter les malentendus.</p> <p>Ensuite, demandez aux participants de réfléchir à leur propre identité en observant la roue. Certains apports pourraient être :</p> <p>Quelles sont les identités auxquelles vous vous identifiez le plus ? Y a-t-il des avantages/inconvénients liés à ceux-ci ? Dans quelle mesure pensez-vous qu'ils déterminent votre rôle dans la société ?</p>
<p>Possible modifications</p>	
<p>Instructions pour les participants</p>	<p>Prenez le temps de réfléchir à la roue et à votre propre situation.</p> <p>Discutez brièvement de vos considérations avec le groupe et écoutez ce que les autres ont à dire.</p>



7. ROUE DE LA DIVERSITÉ



Debrief	<p>Qu'avez-vous ressenti ?</p> <p>Qu'est-ce qui est difficile et pourquoi ?</p> <p>Qu'avez-vous appris de cette situation, que pouvez-vous appliquer dans votre vie quotidienne ?</p>
Lecture de fond	<p>Blake W. Hawkins et al (2017), <i>Advancing the conversation : next steps for lesbian, gay, bisexual, trans, and queer (LGBTQ) health sciences librarianship</i>, Journal of Medical Library Association, 105, 4, 2017.</p> <p>M. Loden, J. Rosener (2017), <i>Workforce America ! Gérer la diversité des employés comme une ressource vitale</i>, McGraw-Hill Professional Publishing, 1990.</p>

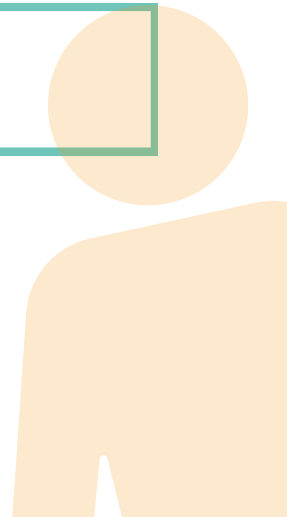




8. DERNIÈRE PERSONNE DEBOUT



Thème	Contexte théorique
Catégorie	Icebreaker
Résultats de l'apprentissage Messages clés	Se souvenir de concepts clés en répétant
Durée (approx)	5 minutes
Participants	N'importe
Description de l'activité	Donner à tour de rôle des réponses alternatives à une question ouverte en rapport avec une activité précédente
Matériel nécessaire	





8. DERNIÈRE PERSONNE DEBOUT

<p>Lignes directrices pour l'animateur</p>	<p>Si le nombre de participants est élevé, envisagez de diviser le groupe en plusieurs équipes (de 7 à 10 personnes, par exemple). Demandez aux participants de se lever et de former un cercle. Posez une question ouverte liée à l'activité précédente. Demandez aux participants de répondre à la question à tour de rôle (dans le sens des aiguilles d'une montre, par exemple). Demandez aux participants d'écouter attentivement les réponses données. Un participant sera "éliminé" du cercle (recule / s'assoit) lorsque : a) il hésite trop longtemps avant de donner une réponse, ou b) lorsqu'il donne une réponse déjà donnée par un autre participant. Le "jeu" se poursuit jusqu'à ce qu'il y ait une "dernière personne debout".</p>
<p>Possible modifications</p>	
<p>Instructions pour les participants</p>	<p>Indiquez aux participants qu'ils doivent décider entre eux quand un participant est "éliminé" (par exemple en faisant retentir un "buzzer").</p>
<p>Debrief</p>	
<p>Lecture de fond</p>	<p>Interactive Techniques for Instructor-led Training, The Thiagi Group Inc, 2013, www.thiagi.com.</p>

9. TOUS À BORD ? CHECK-IN.



Thème	Rôle des chefs d'établissement dans la constitution d'une équipe inclusive
Catégorie	Icebreaker
Résultats de l'apprentissage Messages clés	<p><u>Général</u> Développer une approche positive pour créer un environnement d'apprentissage accueillant et équitable.</p> <p><u>Spécifique</u> Expérimenter la valeur de l'utilisation d'un check-in comme point de départ d'une activité de développement professionnel</p> <p>La réalisation d'un check-in favorise le développement d'un environnement d'apprentissage inclusif et aide les participants à faire de même dans leurs écoles.)</p>
Durée (approx.)	5 minutes
Participants	<p>Pas de minimum ou maximum.</p> <p>L'activité peut être utilisée au sein d'une équipe ou d'une classe.</p>
Description de l'activité	<p>Le check-in est une forme courte pour commencer une activité ou une réunion de développement professionnel. Il renforce le sentiment d'appartenance des participants.</p>
Matériel nécessaire	Tableau blanc, post-its, stylos ou crayons



9. TOUS À BORD ? CHECK-IN.



Lignes directrices pour l'animateur

Commencez par un check-in, qui contribue à renforcer la sécurité psychologique. La prise de contact peut être très brève. L'animateur peut poser quelques questions. Donnez un exemple, de préférence le vôtre, tel que : "J'ai vécu une situation difficile au travail, il se peut donc que je réagisse de manière stressée".

Voici quelques exemples de questions :

- Y a-t-il quelque chose que nous devons savoir sur vous ?
- Quels sont vos pronoms préférés ?
- qu'espérez-vous apprendre ou voulez-vous apprendre de cette session ?

Demandez aux participants d'écrire leur check-in professionnel pour eux-mêmes

Si vous disposez de plus de temps, vous pouvez demander aux participants d'écrire leurs réponses à la question professionnelle sur une note autocollante. L'animateur peut les placer sur un flip over et inviter les participants à les classer par catégories. Cela peut favoriser l'apprentissage collaboratif.

A la fin de la session, vous pouvez réfléchir aux réponses figurant sur les notes autocollantes ou demander aux participants de réfléchir à leurs propres réponses (écrites pour eux-mêmes)/

En tant qu'animateur, travaillez avec des sous-titres ou en échafaudage - en expliquant pourquoi vous effectuez une visite de contrôle. Mentionnez que cela favorise le développement d'un environnement d'apprentissage inclusif et que cela aide les participants à faire de même dans leurs écoles.

Debrief

Poser des questions aux participants après la réunion :
Quel sont vos sentiments sur la conduite de la vérification ?

Lectures de référence

Sécurité psychologique - Amy C. Edmondson
(amycedmondson.com).

10. CONSTRUIRE UN ESPACE SÛR. FOURNIR UN CODE DE CONDUITE



Thème	Rôle des chefs d'établissement dans la constitution d'une équipe inclusive
Catégorie	<ul style="list-style-type: none"> • Icebreaker • Group ACTIVITÉS • Discussions
Résultats de l'apprentissage Messages clés	<p><u>Général et spécifique</u></p> <p>Développer une approche positive pour créer un environnement d'apprentissage accueillant et équitable. Le code de conduite concerne les règles de collaboration. Ces règles illustrent le comportement juste, éthique et souhaitable. Elles aideront les personnes à se sentir accueillies, comprises et valorisées et contribueront à créer un environnement d'apprentissage inclusif.</p>
Durée (approx.)	15 minutes
Participants	Pas de nombre requis
Description de l'activité	Les participants créent un code de conduite. Le code de conduite concerne les règles de collaboration ou d'engagement. Ces règles illustrent le comportement juste ou souhaitable. Elles aideront les gens à se sentir bienvenus, compris et appréciés.



10. CONSTRUIRE UN ESPACE SÛR. FOURNIR UN CODE DE CONDUITE



Matériel nécessaire

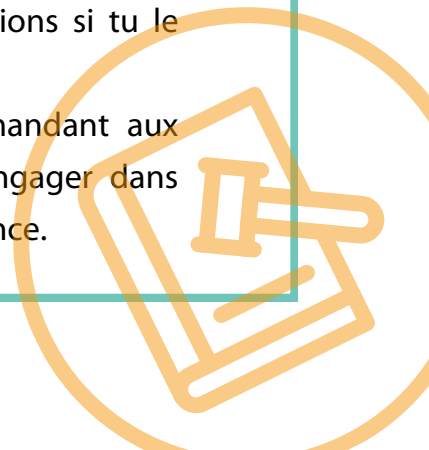
Tableau blanc
Marqueur (pour écrire les règles d'engagement/les règles du code de conduite)
Petits autocollants en rouge, orange et vert

Lignes directrices pour l'animateur

Aide les participants à formuler un code de conduite, par exemple : "Nous ne nous interrompons pas les uns les autres ; nous demanderons l'avis de chacun". Cela peut se faire en demandant aux participants : de quoi avez-vous besoin pour collaborer au sein de ce groupe ? Quel type de comportement répond à vos besoins ?

Accorde aux participants 5 minutes de temps privé pour écrire leurs besoins, de préférence formulés sous forme de règles. Tu peux fournir des cartes de dialogues inclusifs à titre d'exemple (voir par exemple les cartes de dialogues inclusifs de l'Université de Harvard). Les participants peuvent faire des cartes comme celles-ci, mais tu auras alors besoin de plus de temps. Ayez un dialogue ouvert sur les règles, quelles sont celles qui sont considérées comme valables pour tous ? Écrivez ces règles sur le flip over, afin que chaque participant puisse les voir pendant la session. Tu peux les afficher à chaque session que tu as avec ce groupe et y apporter des modifications si tu le souhaites.

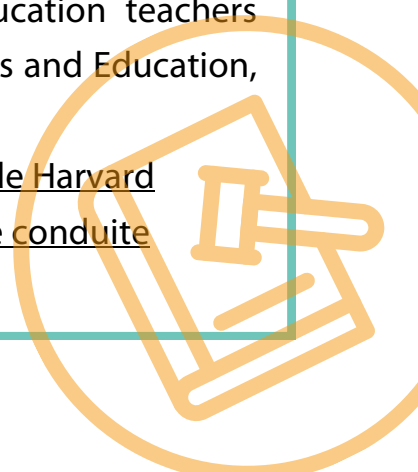
Réfléchissez à la fin de la réunion en demandant aux participants si nous avons réussi à nous engager dans notre code de conduite et à agir en conséquence.



10. CONSTRUIRE UN ESPACE SÛR. FOURNIR UN CODE DE CONDUITE



	<p>Si vous voulez faire preuve de curiosité, vous pouvez fournir aux participants des autocollants de couleur et les inviter à les coller sur le flip over. Les participants peuvent utiliser un autocollant rouge (nous n'avons pas adopté cette règle), orange (nous n'avons pas complètement adopté cette règle) ou vert (nous avons adopté cette règle). Demandez aux participants d'expliquer l'emplacement de leurs autocollants. Posez la question suivante : que pouvons-nous en tirer pour notre prochaine réunion ? Notez les réponses sur le flip over et remettez-le au début de la prochaine réunion.</p> <p>En tant qu'animateur, travaillez avec des sous-titres, de l'échafaudage - expliquez pourquoi vous fournissez le code de conduite (il favorise le développement d'un environnement inclusif et aide les participants à faire de même dans leurs écoles).</p>
Possibles modifications	
Instructions pour les participants	
Debrief	<p>Après la réunion, demandez aux participants : avons-nous réussi à nous engager dans notre code de conduite et à agir en conséquence ?</p>
Lecture de fond	<ul style="list-style-type: none"> • O'Neill, J. et Bourke, R. (2010). Education teachers about a code of ethical conduct. <i>Ethics and Education</i>, 5(2), 179-192 • Cartes de dialogue inclusif Université de Harvard • ESHA Headstart 11. Fournir un code de conduite <p>ESHA HEADstart</p>



11. MICROAGRESSIONS



Thème	Rôle des chefs d'établissement dans la constitution d'une équipe inclusive
Catégorie	Jeux de rôles et micro-agressions
Résultats de l'apprentissage	<p>Sensibiliser aux éventuelles microagressions dans notre vie quotidienne. Les microagressions sont le plus souvent des remarques, des questions, des comportements quotidiens qui peuvent être vécus comme irrespectueux, douloureux ou nuisibles en raison de l'entretien de stéréotypes (négatifs) ou d'idées préconçues, concernant le plus souvent des groupes marginalisés dans notre société.</p> <p>Grâce à cet exercice, les participants réfléchiront à ces situations et penseront aux meilleurs moyens de les gérer.</p>
Durée (approx)	20-30 minutes
Participants	Pas de nombre requis
Description de l'activité	<p>L'animateur proposera aux participants deux situations différentes, représentant des exemples courants de microagressions dans notre vie quotidienne. Les participants échangeront leurs idées sur le sujet et sur la manière dont ils réagiraient s'ils étaient confrontés à une situation similaire.</p>





11. MICROAGGRESSIONS



Matériel nécessaire

Des photocopiés avec des descriptions de cas (1 cas par photocopié) pour la discussion en petits groupes.

Lignes directrices pour l'animateur

Divisez le groupe en petites équipes. Donnez à chaque équipe un cas écrit différent. Les cas doivent être préparés à l'avance. Vous pouvez demander à un membre de l'équipe de le lire à haute voix pour son équipe. Voici deux exemples de situations de microagressions :

Cas 1. En tant que spectateur, ou en passant par là, vous vivez l'expérience suivante : Quatre collègues masculins discutent à une table de la cantine. Une table plus loin est assise une collègue féminine qui entend la discussion. Elle décide d'apporter sa contribution. Selon l'un des hommes, la remarque de la femme n'est pas correcte. Un autre homme dit alors ce qui suit : "C'est exactement la raison pour laquelle les femmes devraient rester dans la cuisine" et tous les autres hommes rient. La femme reste silencieuse. Que feriez-vous ?

Cas 2. Vous êtes le co-enseignant d'une enseignante d'origine turque. Tous les collègues savent que l'enseignante est musulmane. Elle ne vient pas au travail avec un foulard. Mais un jour, elle le porte. Les collègues réagissent, certains positivement, d'autres moins. Vous entendez un collègue faire la remarque suivante : "Oh, vous êtes mariée maintenant ? Votre mari veut-il que vous portiez cette chose ? Que feriez-vous ?

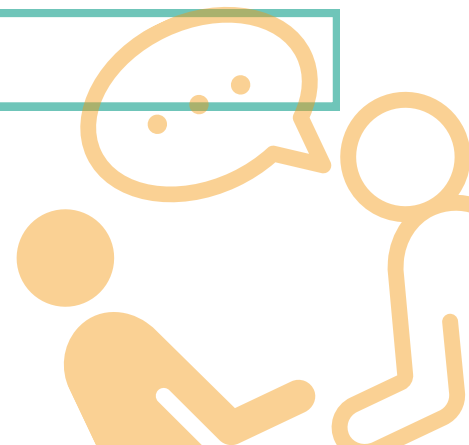
Vous devez adapter vos cas à la réalité nationale et aux réalités spécifiques de vos participants. Il ne s'agit que d'exemples généraux, mais vos cas devraient suivre une structure similaire : Simple et claire.

Après leur avoir remis la situation écrite, demandez-leur d'en discuter en équipe. Donnez-leur 6 à 8 minutes pour le faire. Ensuite, chaque équipe partagera son exemple et son cas avec le reste du groupe. Après cela, vous pouvez terminer l'activité en donnant quelques conseils sur la manière d'agir en cas de microagression (voir Débriefing).

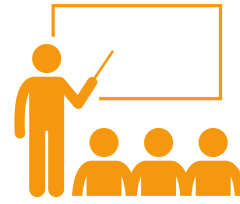
11. MICROAGGRESSIONS



<p>Modifications possibles</p>	<p>Après avoir discuté des cas donnés, et si le contexte le permet (sécurité), envisagez de demander au groupe de faire part d'une expérience ou d'un exemple.</p>
<p>Instructions pour les participants</p>	
<p>Debrief</p>	<p>Envisagez de partager trois réactions possibles de spectateurs :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demander des précisions (informations complémentaires, détails, raisons) 2. Distinguer l'intention de l'impact (rechercher la différence entre le sens et l'effet) 3. Partager ce que vous observez (partager une observation pure, pas une interprétation) <p>Les microagressions sont considérées comme la base de la "pyramide de la haine". Lorsque les microagressions se poursuivent, elles peuvent conduire à des formes aggravées d'agression telles que les brimades, la discrimination et la violence.</p>
<p>Lectures de référence</p>	<p>Profil des enseignants inclusifs</p>

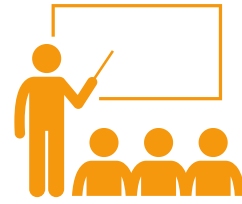


12. DÉFINIR L'ENSEIGNANT INCLUSIF



Thème	Rôle des chefs d'établissement dans la constitution d'une équipe inclusive
Catégorie	Reflection and Journaling, Group ACTIVITÉS and Discussions
Résultat de l'apprentissage	Comprendre le rôle du chef d'établissement dans la mise en place d'une école diversifiée et inclusive.
Durée (approx)	45 minutes
Participants	Pas de minimum, groupes de 3-4, max. 20 au total
Description de l'activité	Discuter et critiquer l'article Profil des enseignants inclusifs en petits groupes.
Matériel nécessaire	Article: Agence européenne pour le développement de l'éducation pour les élèves à besoins spécifiques (2012) Post-it/notes adhésives Facultatif : tableau blanc ou tableau à feuilles mobiles pour résumer les réponses.
Lignes directrices pour l'animateur	Formez des équipes de 3 à 4 personnes. Demandez aux participants de réfléchir au profil et de noter (sur 3 Post-Its) 2 choses auxquelles ils s'identifient, 2 choses qu'ils remettent en question et 2 choses qu'ils changeraient. Introduction : 5 minutes Discussion en équipe : 15 minutes Collecte des Post-Its et discussion en plénière : 20 minutes Débriefing : 5 minutes

12. DÉFINIR L'ENSEIGNANT INCLUSIF



Modifications possibles	
Instructions pour les participants	Réfléchissez au profil et notez (à l'aide de Post-Its) 2 choses auxquelles vous vous identifiez, 2 choses que vous remettez en question et 2 choses que vous changeriez (chacune sur 3 Post-Its distincts).
Debrief	Demandez aux participants quelles sont les similitudes et les différences qui ressortent. Demandez aux participants comment, en tant que chefs d'établissement, ils peuvent favoriser l'intégration des enseignants - essayez d'obtenir des mesures concrètes.
Lecture de fond	Article : Agence européenne pour le développement de l'éducation pour les élèves à besoins spécifiques (2012)



13. FAVORISER UNE ÉQUIPE INCLUSIVE



Thème	Rôle des chefs d'établissement dans la constitution d'une équipe inclusive
Catégorie	Projet d'apprentissage par l'action
Résultat de l'apprentissage	Développer une approche positive pour créer un environnement d'apprentissage accueillant et équitable.
Durée (approx)	45-60 minutes
Participants	Pas de minimum. Max 20 participants.
Description de l'activité	Discutez - en binôme - du contexte théorique de l'équipe inclusive.
Matériel nécessaire	Articles énumérés dans les lectures de référence
Lignes directrices pour l'animateur	Cette activité se concentre sur l'amélioration d'un environnement d'apprentissage professionnel et équitable, qui est un élément très important d'une école inclusive. Il s'agit principalement de créer une sécurité psychologique et de s'efforcer collectivement de permettre à tous les élèves et à tous les membres de l'équipe d'apprendre. Ces réflexions seront partagées en binômes. Les binômes mèneront des dialogues réflexifs et s'aideront mutuellement à mieux comprendre les pratiques de leadership qui favorisent une culture professionnelle.

13. FAVORISER UNE ÉQUIPE INCLUSIVE



Modifications possibles	
Instructions pour les participants	<p>En lisant les articles, répondez aux questions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quelles pratiques de leadership reconnaissez-vous dans votre école ? 2. Qu'avez-vous fait pour contribuer au développement d'une école inclusive ? 3. Qu'avez-vous fait qui n'a pas contribué au développement d'une école inclusive ? 4. Savez-vous pourquoi cela a favorisé ou entravé le développement d'une école inclusive ? <p>En binôme, partagez vos réponses à ces questions.</p>
Debrief	<p>Envisagez de laisser les paires partager avec le groupe les points clés de leurs discussions. Considérez qu'il s'agit uniquement d'un partage et non d'une discussion ; le seul objectif est d'élargir la base de connaissances.</p>
Lecture de référence	<p>Grissom et al, 2021 ; Leithwood, 2021 Shore et al, 2022 ; Huijboom et al, 2020</p>



14. RÉFLEXION SUR LE LEADERSHIP EN MATIÈRE D'ÉDUCATION INCLUSIVE



Thème	<p>Rôle des chefs d'établissement dans la direction d'écoles inclusives</p> <p>Rôle des chefs d'établissement dans la constitution d'une équipe inclusive</p>
Catégorie	<p>Suivi et soutien, projets d'apprentissage par l'action, activités et discussions de groupe</p>
<p>Résultats de l'apprentissage</p> <p>Messages clés</p>	<p><u>Général</u></p> <p>Comprendre le rôle du chef d'établissement dans la mise en place d'une école diversifiée et inclusive.</p> <p>Développer une approche positive pour créer un environnement d'apprentissage accueillant et équitable.</p> <p>Soutenir le personnel enseignant pour créer un environnement d'apprentissage inclusif et varié</p> <p><u>Spécifique</u></p> <p>Stimuler le développement professionnel des enseignants</p> <p>Créer un environnement sûr</p> <p>Stimuler le développement d'une communauté d'apprentissage professionnelle</p> <p>Les chefs d'établissement jouent un rôle essentiel dans la réussite de l'apprentissage et le bien-être de tous les élèves. Les chercheurs internationaux s'accordent de plus en plus sur les pratiques de leadership inclusives et les ressources personnelles qui favorisent l'amélioration de l'enseignement et de l'apprentissage des élèves. Il est judicieux pour les chefs d'établissement de se familiariser avec ces connaissances afin de prendre des décisions éclairées par des données probantes.</p>

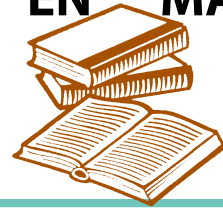
14. RÉFLEXION SUR LE LEADERSHIP EN MATIÈRE D'ÉDUCATION INCLUSIVE



Durée (approx)	90 minutes Temps de préparation des participants
Participants	
Description de l'activité	<p>Les chefs d'établissement jouent un rôle essentiel dans la réussite de l'apprentissage et le bien-être de tous les élèves. Les chercheurs internationaux s'accordent de plus en plus sur les pratiques de leadership inclusives et les ressources personnelles qui favorisent l'amélioration de l'enseignement et de l'apprentissage des élèves. Dans cet exercice, les chefs d'établissement peuvent utiliser un outil fondé sur des données probantes pour réfléchir à leurs pratiques de leadership et à leurs ressources personnelles.</p>
Matériel nécessaire	<ul style="list-style-type: none"> - Leadership pour l'éducation inclusive : Outil d'évaluation pour l'apprentissage ESHA Leadership pour l'éducation inclusive - Stylo ou crayons - Exercice de réflexion avec modèle de croissance professionnelle



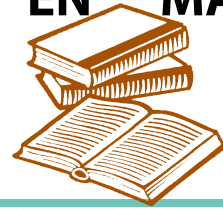
14. RÉFLEXION SUR LE LEADERSHIP EN MATIÈRE D'ÉDUCATION INCLUSIVE



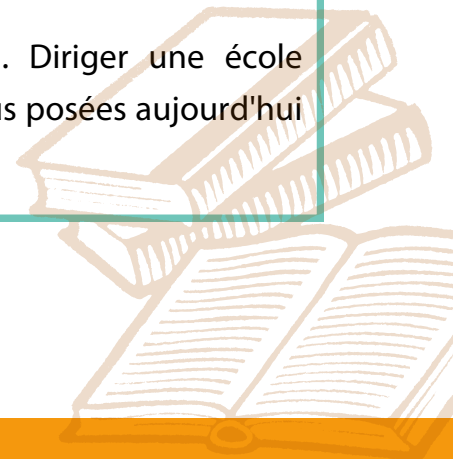
<p>Lignes directrices pour l'animateur</p>	<p>Faire lire aux participants (de préférence avant la réunion) Van Wessum, L. (2023). Leadership pour l'éducation inclusive. Magazine ESHA, septembre 2023</p> <p>Faites-leur lire Leadership pour l'éducation inclusive : Outil d'évaluation pour l'apprentissage et se mettre à deux avec des collègues pour avoir un dialogue réflexif sur trois groupes de pratiques de leadership (Développer la qualité des enseignants, Créer un environnement sûr et Stimuler les "communautés d'apprenants").</p> <p>Laissez les participants choisir les questions de l'outil d'évaluation de l'apprentissage pour renforcer l'équité dans l'éducation sur lesquelles ils souhaitent dialoguer en binôme. Les instructions pour travailler avec cet outil sont mentionnées dans l'outil. Accordez aux participants 60 minutes pour travailler en binôme.</p> <p>Les participants discutent en binôme des points forts qu'ils ont choisis (un élément de chaque colonne /nécessité d'être pris en compte/émergence/progrès/pratique durable).</p> <p>Consacrez une demi-heure à la réflexion sur les résultats d'apprentissage obtenus grâce à cet outil. Vous pouvez utiliser le modèle de croissance professionnelle pour cela</p>
<p>Modifications possibles</p>	
<p>Instructions pour les participants</p>	



14. RÉFLEXION SUR LE LEADERSHIP EN MATIÈRE D'ÉDUCATION INCLUSIVE



<p>Debrief</p>	<p>Posez la question aux participants : Qu'avez-vous appris en travaillant avec cet outil ?</p>
<p>Lecture de référence</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leithwood, K. Examen des données probantes sur le leadership scolaire équitable. <i>Educ. Sci.</i> 2021, 11, 377. • Van Wessum, L. (2023). Construire une vision commune. <i>ESHA Magazine</i>, janvier 2023 • Van Wessum, L. (2023). Leadership pour l'éducation inclusive. <i>ESHA Magazine</i>, septembre 2023 • Van Wessum, L. (2023). Leadership for inclusive education : Outil d'évaluation pour l'apprentissage. <i>ESHA Magazine</i>, septembre 2023 • Van Wessum, & Pruis, R. (2022). Esha headstart 2022 guidelines for school leaders # 2 stimulating teacher learning. Headstart - Lignes directrices pour les chefs d'établissement ESHA • Van Wessum et Pruis, R. (2023). Esha headstart 2022 guidelines for school leaders # 7 stimulating collective efficacy. Headstart - Lignes directrices pour les chefs d'établissement ESHA • Van Wessum, L. & Verheggen (2019). Diriger une école apprenante. Quelles questions avez-vous posées aujourd'hui ? Gompel & Svacina.



15. ÉTUDE DE CAS



Thème	Rôle des chefs d'établissement dans la constitution d'une équipe inclusive
Catégorie	Étude de cas
Résultats de l'apprentissage	Sensibiliser à l'inclusion sociale dans le cadre éducatif.
Durée (approx)	30 minutes
Participants	Il n'y a pas de nombre requis de participants, mais il est recommandé qu'ils soient en nombre pair.
Description de l'activité	Les participants peuvent se voir présenter des scénarios d'études de cas démontrant une situation difficile en matière de diversité/inclusion dans un cadre éducatif. Après s'être regroupés en équipes de deux, les participants peuvent discuter de la manière dont ils vont gérer cette situation. Par la suite, les participants peuvent échanger des bonnes pratiques, des opinions, des idées et des expériences sur la manière dont ils vont gérer la même situation.
Matériel nécessaire	

15. ÉTUDE DE CAS



Lignes directrices pour l'animateur

1. Introduction et mise en contexte :

- Commencez par présenter l'objectif de l'activité : sensibiliser à l'inclusion sociale dans les établissements d'enseignement et explorer des stratégies pour gérer les situations difficiles.
- Fournir un contexte sur l'importance de la diversité et de l'inclusion dans l'éducation et sur la façon dont elles contribuent à un environnement d'apprentissage positif pour tous les élèves.

2. Présentation d'une étude de cas :

- Présentez aux participants des scénarios d'études de cas décrivant des situations difficiles en matière de diversité ou d'inclusion qui peuvent survenir dans des contextes éducatifs. Veillez à ce que les scénarios soient réalistes et pertinents par rapport aux expériences des participants.
- Encouragez les participants à lire les scénarios de l'étude de cas et à y réfléchir individuellement, en considérant les complexités et les solutions potentielles.

3. Formation de groupes :

- Répartissez les participants en paires ou en groupes de deux. Dans la mesure du possible, essayez d'associer des participants ayant des expériences ou des formations différentes afin de favoriser la richesse des discussions.
- Veillez à ce que chaque groupe ait la même possibilité de discuter et de partager ses points de vue sur les scénarios de l'étude de cas.

15. ÉTUDE DE CAS



Lignes directrices pour l'animateur

4. Discussion et élaboration d'une stratégie :

- Demandez aux participants de discuter au sein de leur groupe de la manière dont ils gèreraient la situation difficile présentée dans l'étude de cas. Encouragez-les à envisager des stratégies, des actions et des approches potentielles pour répondre aux questions soulevées.
- Fournissez des incitations ou des questions d'orientation pour faciliter la discussion, telles que
 - Quelles sont les causes sous-jacentes de la situation présentée dans l'étude de cas ?
 - Comment les différentes parties prenantes (élèves, enseignants, administrateurs, parents) peuvent-elles être affectées par cette situation ?
 - Quels sont les défis ou les obstacles potentiels à la résolution de la situation ?
 - Quelles stratégies ou interventions pourraient être mises en œuvre pour promouvoir l'inclusion sociale et traiter les problèmes en question ?

5. Partage et échange :

- Après les discussions de groupe, réunissez à nouveau l'ensemble du groupe et invitez chaque paire ou groupe à partager ses réflexions, ses stratégies et ses idées sur la gestion de la situation difficile.
- Encouragez les participants à échanger des bonnes pratiques, des opinions, des idées et des expériences liées à l'inclusion sociale et à la gestion de la diversité dans les établissements d'enseignement.
- Faciliter une discussion respectueuse et inclusive où les participants se sentent à l'aise pour partager leurs points de vue et apprendre les uns des autres.

15. ÉTUDE DE CAS



<p>Lignes directrices pour l'animateur</p>	<p>6.Réflexion et synthèse :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Animez une discussion réflexive sur les principaux enseignements de l'activité. Encouragez les participants à réfléchir à ce qu'ils ont appris sur la gestion de la diversité et la promotion de l'inclusion sociale dans les établissements d'enseignement. - Résumez les principaux thèmes et stratégies abordés au cours de l'activité, en soulignant l'importance de la collaboration, de l'empathie et de la résolution proactive des problèmes pour relever les défis de la diversité et de l'inclusion. - Remerciez les participants pour leur engagement et leur participation à l'activité, en soulignant la valeur de leur contribution à la création d'environnements d'apprentissage inclusifs.
<p>Modifications possibles</p>	
<p>Instructions pour les participants</p>	<p>1.Examen d'une étude de cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - On vous présentera des scénarios d'études de cas décrivant des situations difficiles liées à la diversité et à l'inclusion dans les établissements d'enseignement. - Prenez le temps de lire les scénarios de l'étude de cas et d'y réfléchir individuellement. Considérez les complexités de chaque situation et réfléchissez à des stratégies potentielles pour résoudre les problèmes présentés.

15. ÉTUDE DE CAS



Instructions pour les participants

2. Formation de groupes :

- Une fois que vous aurez examiné les scénarios des études de cas, vous serez associé à un autre participant pour former un groupe de deux.
- Si vous faites déjà partie d'un groupe, vous pouvez rester avec votre partenaire actuel ou l'animateur peut réattribuer les paires à sa discrétion.

3. Discussion et élaboration d'une stratégie :

- En binôme, discutez de la manière dont vous géreriez la situation difficile présentée dans l'étude de cas.
- Envisager des stratégies, des actions et des approches potentielles pour traiter les questions soulevées dans le scénario.
- Réfléchir aux perspectives des différentes parties prenantes (élèves, enseignants, administrateurs, parents) et à la manière dont elles peuvent être affectées par la situation.

4. Partage et échange :

- Après la discussion en groupe, vous aurez l'occasion de partager vos réflexions, vos stratégies et vos idées avec l'ensemble du groupe.
- Écouter activement les perspectives et les expériences des autres participants et être ouvert à l'échange de bonnes pratiques, d'opinions et d'idées liées à l'inclusion sociale et à la gestion de la diversité.

15. ÉTUDE DE CAS



Instructions pour les participants

5. Discussion respectueuse :

- Pendant la phase de partage et d'échange, maintenez un environnement respectueux et inclusif où tous les participants se sentent à l'aise pour partager leurs points de vue.
- Soyez attentifs aux différences d'opinion et d'approche, et engagez un dialogue constructif pour tirer profit des expériences de chacun.

6. Réflexion et synthèse :

- Réfléchissez aux principaux enseignements tirés de l'activité et réfléchissez à la manière dont les stratégies discutées peuvent être appliquées dans votre propre contexte éducatif.
- Prenez note de toute nouvelle idée ou perspective tirée de l'activité et réfléchissez à la manière dont vous pouvez contribuer à la promotion de l'inclusion sociale et à la gestion de la diversité au sein de votre communauté scolaire.
- Participez activement à la discussion de synthèse menée par l'animateur, en partageant vos réflexions et en contribuant à une compréhension collective de l'importance des pratiques inclusives dans l'éducation.

7. Engagement et participation :

- Engagez-vous pleinement dans l'activité et participez activement aux discussions avec votre partenaire et l'ensemble du groupe.
- Profitez de cette occasion pour apprendre de vos pairs et contribuer à l'exploration collective des stratégies de promotion de l'inclusion sociale et de la gestion de la diversité dans les établissements d'enseignement.

15. ÉTUDE DE CAS



Debrief

1. Réflexion sur les études de cas :

- Commencez par inviter les participants à réfléchir aux scénarios de l'étude de cas dont ils ont discuté. Demandez-leur de partager leurs réactions initiales, leurs pensées et leurs émotions face aux situations difficiles présentées.

2. Discussions de groupe :

- Animez une discussion sur les stratégies et les approches qui ont émergé au cours des discussions de groupe. Encouragez les participants à partager les solutions qu'ils ont proposées et les raisons qui ont motivé leurs choix.

3. Partager des idées :

- Invitez les participants à partager les idées ou les nouvelles perspectives qu'ils ont acquises en s'engageant dans les études de cas et en en discutant avec leurs partenaires. Encouragez-les à réfléchir à la manière dont leur compréhension de la diversité et de l'inclusion dans les établissements d'enseignement a pu évoluer.

4. Identification des défis :

- Discutez des défis ou des obstacles que les participants ont identifiés en abordant les questions présentées dans les études de cas. Encouragez-les à prendre en compte des facteurs tels que les politiques institutionnelles, les normes culturelles et les dynamiques interpersonnelles qui peuvent avoir un impact sur la mise en œuvre de pratiques inclusives.

15. ÉTUDE DE CAS



Debrief

5.Exploration des bonnes pratiques :

- Animez une conversation sur les bonnes pratiques, les opinions, les idées et les expériences échangées au cours de l'activité. Encouragez les participants à souligner les stratégies qu'ils ont trouvées particulièrement efficaces ou innovantes dans la promotion de l'inclusion sociale et la gestion de la diversité.

6.Pertinence pour la pratique personnelle :

- Guidez les participants pour qu'ils réfléchissent à la manière dont les connaissances acquises au cours de l'activité peuvent être appliquées à leur propre pratique éducative. Encouragez-les à réfléchir aux mesures concrètes qu'ils peuvent prendre pour promouvoir l'inclusion sociale et la gestion de la diversité dans leur communauté scolaire.

7.Récapitulation :

- Résumez les principaux enseignements et enseignements tirés de l'activité, en soulignant l'importance de la collaboration, de l'empathie et de la résolution proactive des problèmes pour relever les défis de la diversité et de l'inclusion.

- Remerciez les participants pour leur engagement et leurs contributions à la discussion, et encouragez-les à continuer à explorer des stratégies pour créer des environnements d'apprentissage inclusifs dans leurs contextes respectifs.

8.Plan d'action :

- Encouragez les participants à élaborer des plans d'action basés sur les connaissances acquises au cours de l'activité. Invitez-les à identifier les mesures spécifiques qu'ils peuvent prendre pour mettre en œuvre des pratiques inclusives dans leurs écoles et à s'engager à suivre leurs plans.

15. ÉTUDE DE CAS

Lectures
de référence

de

1. "L'enseignement adapté à la culture et le cerveau : Promoting Authentic Engagement and Rigor Among Culturally and Linguistically Diverse Students" par Zaretta Hammond[1]
- Ce livre explore les principes de l'enseignement sensible à la culture et propose des stratégies pratiques pour créer des classes inclusives qui favorisent la réussite scolaire de tous les élèves, en particulier ceux issus de milieux culturels et linguistiques divers.
2. "Courageous Conversations About Race : A Field Guide for Achieving Equity in Schools" par Glenn E. Singleton et Curtis Linton
- Singleton et Linton proposent un cadre pour engager des conversations courageuses sur la race et l'équité dans l'éducation. L'ouvrage propose des outils et des stratégies pour lutter contre les préjugés implicites, favoriser des environnements scolaires inclusifs et promouvoir l'équité et la justice sociale.
3. "La boîte à outils de l'équité : Faciliter les conversations équitables dans les écoles" par Alexis Pate, Sarah Park Dahlen, et Eun Joo Kim
- Cette boîte à outils propose des ressources et des stratégies pratiques pour faciliter les conversations équitables dans les écoles. Elle fournit des conseils pour lutter contre les inégalités systémiques, promouvoir des pratiques inclusives et donner aux éducateurs les moyens de créer des changements positifs dans leurs communautés scolaires.

Style APA

15. ÉTUDE DE CAS



Lectures
référence

de

4. "Culturally Sustaining Pedagogies : Teaching and Learning for Justice in a Changing World", édité par Django Paris et H. Samy Alim.

- Ce volume édité rassemble des chercheurs et des éducateurs pour discuter des pédagogies culturellement durables qui honorent et affirment les diverses identités culturelles. L'ouvrage propose des stratégies pratiques pour intégrer un contenu, un langage et des pratiques culturellement pertinents dans les programmes et l'enseignement afin de promouvoir l'équité et la justice sociale dans l'éducation.

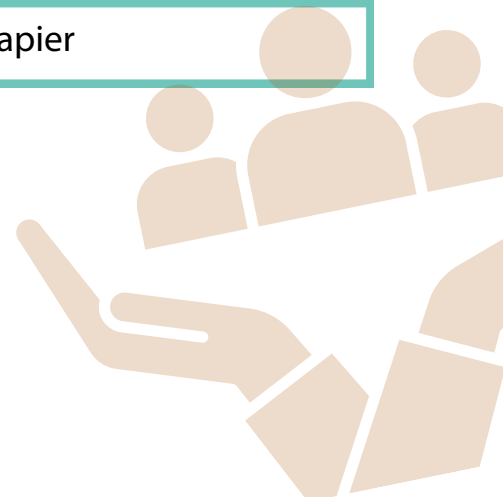
5. "Enseigner la diversité et la justice sociale" par Maurianne Adams, Lee Anne Bell et Pat Griffin

- Cette ressource complète fournit aux éducateurs des cadres théoriques, des outils pratiques et des activités en classe pour enseigner la diversité, l'équité et la justice sociale. L'ouvrage couvre un large éventail de sujets, notamment la race, le genre, la sexualité, la classe sociale et le handicap, et propose des stratégies pour créer des environnements d'apprentissage inclusifs qui permettent aux élèves de devenir des acteurs du changement.

16. EXPÉRIENCE PERSONNELLE DE L'INCLUSION



Thème	Rôle des chefs d'établissement dans la construction d'une école inclusive
Catégorie	Expérience personnelle de l'inclusion
Résultats de l'apprentissage Message clés	Réflexion sur nos propres expériences. Le fait d'écrire nos pensées nous aide à y réfléchir. En réfléchissant, nous devenons plus conscients et conscientes de ces expériences, ce qui peut nous aider à mieux comprendre le thème de l'inclusion.
Durée (approx)	30 minutes
Participants	Aucun nombre de participants n'est exigé, l'idéal étant un nombre pair.
Description de l'activité	Il s'agit d'une activité d'auto-réflexion. Les participants sont invités à répondre à des questions concernant leur propre expérience, et ils doivent noter les réponses. Certaines réponses sont individuelles, d'autres sont données par groupes de deux
Matériel nécessaire	Stylos, feuilles de papier, tableau de papier



16. EXPÉRIENCE PERSONNELLE DE L'INCLUSION



<p>Lignes directrices pour l'animateur</p>	<p>Commencez par décrire l'activité. Il y a deux phases. Une phase d'autoréflexion individuelle et une phase de réflexion collective (en binômes). Pour la partie individuelle, écrivez les questions suivantes sur le tableau. Vous pouvez expliquer chaque question plus en profondeur.</p> <p>Individuellement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vous êtes-vous déjà senti exclu dans un cadre professionnel ? Comment vous êtes-vous senti, avez-vous eu l'impression de ne pas être à votre place, de ne pas être considéré comme la personne que vous êtes... ? - Que s'est-il passé ? Qu'est-ce qui a fait que vous ne vous êtes pas senti accueilli, quand cela s'est-il produit ? <p>Par paires</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que signifie être ou ne pas être inclus ? - De quoi avons-nous besoin pour nous sentir accueillis ? <p>En tant que facilitateur, il serait bon de commencer par donner quelques exemples.</p>
<p>Modifications possibles</p>	
<p>Instructions pour les participants</p>	<p>Notez vos réponses aux questions écrites sur le tableau de conférence en référence à l'activité individuelle. S'ils le souhaitent, ils peuvent les partager avec le reste du groupe. Ensuite, formez des paires et discutez de vos réflexions sur les questions écrites sur le tableau de papier, mais celles qui sont censées être répondues en paires.</p>

16. EXPÉRIENCE PERSONNELLE DE L'INCLUSION



Debrief	Qu'avez-vous appris de vos propres expériences ? Avez-vous découvert quelque chose que vous n'aviez pas réalisé auparavant ? Qu'avez-vous ressenti en partageant vos réflexions avec votre binôme ?
Lectures de référence	Lynn M. Shore, Beth G. Chung (2021) : 'Inclusive leadership : Comment les dirigeants soutiennent ou découragent l'inclusion dans les groupes de travail'.



17. JEU D'ÉTIQUETTES - BIAIS D'AFFINITÉ



Thème	Rôle des chefs d'établissement dans la création d'une école inclusive
Catégorie	Icebreaker
Résultats de l'apprentissage Message clés	Comprendre le concept de préjugés inconscients. Le concept de ce jeu est que les participants réalisent, à partir de leur propre expérience, ce qu'est un biais d'affinité et à quel point il est intrinsèque à notre nature.
Durée (approx)	10-15 mins
Participants	
Description de l'activité	<p>Cette activité consiste à réfléchir sur le biais d'affinité. Les participants dessineront des figures géométriques sur des notes autocollantes et les afficheront. Ils formeront ensuite des groupes. Dans l'idéal, ils auront tendance à se regrouper autour d'autres personnes en se basant uniquement sur des figures géométriques similaires, se regroupant ainsi avec ceux qui ont dessiné les mêmes figures. Il s'agit donc d'un biais d'affinité.</p> <p>Il s'agit donc d'un bon moyen d'introduire le thème des préjugés inconscients, puisque les participants eux-mêmes verraient comment ils suivent inconsciemment un biais d'affinité lorsqu'ils choisissent les personnes avec lesquelles ils vont se regrouper.</p>

17. JEU D'ÉTIQUETTES - BIAIS D'AFFINITÉ



Matériel nécessaire

Stylos, notes autocollantes

Lignes directrices pour l'animateur

N'expliquez pas le concept de biais inconscients avant cette activité. L'idée est d'introduire ces concepts théoriques après cette activité.

Distribuez une ou deux notes autocollantes à chaque participant et demandez-leur de dessiner une figure géométrique. Ensuite, demandez-leur de former des groupes. Ne leur dites pas combien de personnes doivent les former ni de quelle manière, mais simplement de former des groupes. Une fois qu'ils ont formé des groupes clairs, observez-les. Puis demandez-leur de revenir à leur place initiale (pas avec le groupe qu'ils ont formé).

Vous devez observer comment ils décident de former des groupes. Si, au premier tour, vous constatez qu'ils se sont rassemblés exclusivement en fonction des figures qu'ils ont dessinées (un groupe de ceux qui ont dessiné un cercle, d'autres qui ont dessiné un triangle, par exemple), vous pouvez terminer l'activité et procéder à l'explication du concept de biais d'affinité.

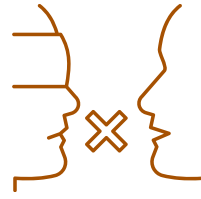
Par exemple, vous pouvez relier les deux exercices en disant : Beaucoup d'entre vous ont choisi en fonction de la note autocollante, plutôt que de la personne, et ont donc suivi un biais d'affinité. Le biais d'affinité est...

17. JEU D'ÉTIQUETTES - BIAIS D'AFFINITÉ



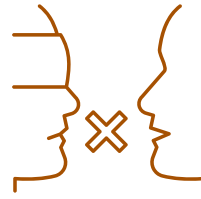
<p>Modifications possibles</p>	<p>Si l'animateur n'observe pas que les participants sont guidés par la forme géométrique des notes autocollantes lorsqu'ils se regroupent, il est recommandé de le faire deux ou trois fois, car les participants finissent normalement par se regrouper en fonction de la forme géométrique.</p>
<p>Instructions pour les participants</p>	<p>Dessinez une figure géométrique sur une note autocollante, une figure par note autocollante. Placez-la dans votre corps, elle doit être visible par tous.</p> <p>Une fois que tout le monde l'a fait, formez des groupes. Formez-les librement, sans minimum de personnes par groupe.</p> <p>Après avoir formé des groupes, revenez à votre place initiale. Si l'animateur le décide, répétez l'activité.</p>
<p>Debrief</p>	<p>Pourquoi avez-vous décidé de vous regrouper avec cette personne ? Vous seriez-vous regroupé avec d'autres personnes s'il n'y avait pas eu de figures géométriques ?</p>
<p>Lectures de référence</p>	

18. PRÉJUGÉS INCONSCIENTS



Thème	Rôle des chefs d'établissement dans la direction d'écoles inclusives
Catégorie	Contribution du formateur
Résultats de l'apprentissage Message clés	Comprendre les concepts d'affinité, de bienveillance et de biais de confirmation
Durée (approx)	10-15 mins
Participants	Pas de nombre requis de participants
Description de l'activité	L'animateur expliquera les concepts d'affinité, de bienveillance et de biais de confirmation.
Matériel nécessaire	Des stylos et du papier pour prendre des notes
Lignes directrices pour l'animateur	Il s'agit d'une activité d'apprentissage au cours de laquelle vous expliquerez aux participants ce que sont les préjugés inconscients et plus particulièrement les préjugés d'affinité, de bienveillance et de confirmation.

18. PRÉJUGÉS INCONSCIENTS



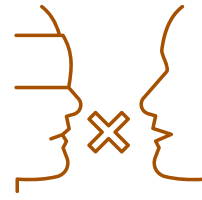
Lignes directrices pour l'animateur

- **Affinité** (si vous décidez de faire le jeu des étiquettes - voir ci-dessus -, vous pouvez commencer par expliquer ce concept). Préférer, défendre ou apporter une aide supplémentaire aux personnes qui partagent nos intérêts, nos croyances ou notre environnement. Par exemple, lorsque nous rencontrons au travail quelqu'un qui a étudié dans la même université, le même centre, la même ville ou la même région que nous.

- **Confirmation**. Tendance à rechercher ou à interpréter des informations qui confirment nos croyances, nos attentes ou nos hypothèses préexistantes. Nous filtrons les preuves qui soutiennent les points de vue déjà établis et ignorons ou négligeons les preuves qui les désapprouvent. Nous recherchons même des "preuves" qui renforcent nos convictions tout en écartant les exemples qui ne vont pas dans le sens de cette idée. Exemple : Les algorithmes des médias sociaux ont tendance à nous montrer ce à quoi nous sommes le plus enclins, et nous avons tendance à penser que c'est la réalité.

- **Bienveillance**. Faire une évaluation plus favorable que ce qui serait le cas, sur la base de la perception de la vulnérabilité d'autrui. Cela se produit lorsque vous prenez des décisions "bien intentionnées" au nom d'autres personnes, qui les privent de leurs choix. Même si vos intentions sont bonnes, elles peuvent limiter l'autonomie de la personne en question. Par exemple : ne pas envisager de promouvoir une femme parce qu'elle est en congé de maternité ou penser qu'à son retour de congé de maternité, elle aura besoin de temps pour donner la priorité à sa famille.

18. PRÉJUGÉS INCONSCIENS



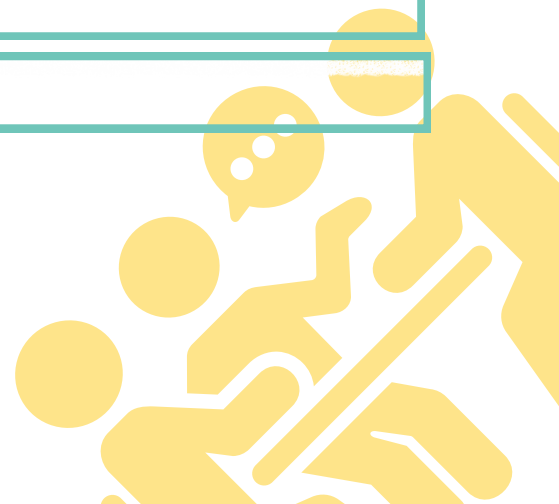
Modifications possibles	
Instructions pour les participants	Prendre des notes si nécessaire
Debrief	Qu'avez-vous appris sur vos propres préjugés ?



19. CERCLE D'HISTOIRES



Thème	Rôle des chefs d'établissement dans la constitution d'une équipe inclusive
Catégorie	Activités et discussions de groupe
Résultats de l'apprentissage Message clés	Récupérer ou être capable de raconter des histoires et Promouvoir le dialogue, grâce au renforcement de l'interaction et de la compréhension à travers les différences Comprendre les réalités et les expériences des autres
Durée (approx)	40 mins
Participants	Min. 10 personnes
Description de l'activité	Les participants partageront leurs expériences personnelles en petits groupes.
Matériel nécessaire	Aucun matériel n'est nécessaire





19. CERCLE D'HISTOIRES

Lignes directrices pour l'animateur

Divisez-vous en petits groupes de 4 à 6 personnes par groupe. Demandez-leur ensuite de partager avec leur groupe une situation dans laquelle ils ont agi en fonction de préjugés. Pour cette activité, tu dois leur rappeler au préalable qu'ils doivent :

- Maintenir la confidentialité
- Parler uniquement à partir de leur propre expérience
- être authentiques et sincères
- Faire en sorte que le partage soit simple
- Maintenir une intention positive
- Être à l'aise dans leur propre style.

Il peut être utile d'accorder aux participants une minute ou deux de silence pour réfléchir à leurs réponses à l'invite et aux histoires qu'ils souhaitent partager. Ainsi, lorsque les participants commencent à partager leurs histoires, ils peuvent se concentrer sur une véritable écoute pour comprendre (au lieu d'essayer de penser à leur propre histoire à partager). Rappelez aux participants qu'ils ne doivent pas interrompre quelqu'un qui parle afin de favoriser une écoute respectueuse et profonde.

Une fois que les histoires du premier tour ont été partagées, les groupes peuvent passer aux histoires personnelles pour la deuxième question, qui pourrait être : Qu'avez-vous appris de votre expérience et des histoires que vous avez entendues au sujet de vos préjugés et comment pouvez-vous les appliquer dans votre vie quotidienne à partir de maintenant ?

Une fois que les histoires/expériences du deuxième tour ont été partagées, les participants s'engagent dans un flashback en réponse aux histoires partagées. L'objectif du flashback est de démontrer que l'on écoute pour comprendre, que l'on respecte et que l'on établit des liens (ce qui fait partie du développement des compétences interculturelles). Le flashback implique que les participants partagent rapidement, en 15 secondes ou moins, le point le plus mémorable qu'ils ont entendu dans la deuxième histoire partagée. Pour ce faire, le groupe commence par la première personne qui a partagé son histoire lors du deuxième tour, et les autres font le tour du cercle pour raconter à cette personne le point le plus mémorable de son histoire. Ensuite, le groupe passe à la deuxième personne qui a partagé son histoire et les autres font un autre tour de flashbacks pour cette personne, et ainsi de suite jusqu'à ce que les flashbacks aient été couverts pour chaque personne dans le cercle



19. CERCLE D'HISTOIRES



Modifications possibles	
Instructions pour les participants	Formez des petits groupes. Réfléchis à voix haute à une expérience personnelle au cours de laquelle tu as eu l'impression d'avoir agi en fonction de préjugés.
Debrief	Qu'avez-vous ressenti ? Était-ce difficile ? Pourquoi ?
Lectures de référence	Darla K. Deardoff (2020), Manuel pour le développement des compétences interculturelles. Cercles d'histoires, Éditions UNESCO, 2020



20. AUTO-RÉFLEXION SILS. RÔLE DU RESPONSABLE DE L'ÉCOLE INCLUSIVE DANS LA DÉFINITION DE L'ORIENTATION.

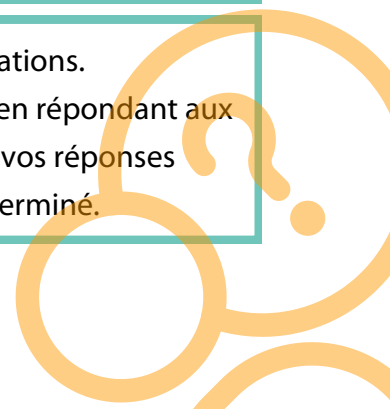


Thème	Rôle des chefs d'établissement dans la construction d'une école inclusive
Catégorie	Réflexion et journal
Résultats de l'apprentissage	Les participants réfléchiront à l'orientation stratégique de leur école. De cette manière, ils approfondiront l'état d'avancement de leur école en termes d'éducation inclusive.
Durée (approx)	20 minutes
Participants	Pas de nombre requis
Description de l'activité	Les participants s'engagent dans cette activité en rédigeant leurs propres considérations et réponses à l'outil de réflexion SILS, fourni par les animateurs.
Matériel nécessaire	<ul style="list-style-type: none"> • Exemplaires de l'outil d'auto-réflexion - Rôle du responsable de l'école inclusive dans la définition des orientations • stylos • papier

20. AUTO-RÉFLEXION SILS. RÔLE DU RESPONSABLE DE L'ÉCOLE INCLUSIVE DANS LA DÉFINITION DE L'ORIENTATION.



<p>Lignes directrices pour l'animateur</p>	<p>Il est recommandé aux participants de lire au préalable l'article Leadership scolaire inclusif : un outil d'auto réflexion sur la politique et la pratique (voir annexe 3). Si ce n'est pas le cas, vous pouvez expliquer les principaux concepts décrits dans cet article concernant le rôle des dirigeants d'écoles inclusives dans la définition des orientations. Concentrez-vous sur la partie où est expliquée l'importance du rôle des chefs d'établissement dans la définition de l'orientation.</p> <p>Ensuite, remettez à chacun d'entre eux une copie du tableau Créer et communiquer la vision de l'école (voir annexe 4a) et demandez-leur de réfléchir et de répondre aux questions qui y sont mentionnées.</p> <p>Une fois qu'ils ont répondu aux questions, vous pouvez lancer une discussion de groupe sur leurs idées générales, en lançant un débat sur leurs pratiques à l'école.</p> <p>Vous pouvez utiliser les questions de débriefing pour guider la discussion.</p>
<p>Modifications possibles</p>	
<p>Participant instructions</p>	<p>Réfléchissez à votre rôle dans la définition des orientations. Remplissez ensuite le tableau fourni par l'animateur en répondant aux questions posées. Si vous le souhaitez, réfléchissez à vos réponses avec les autres participants une fois que vous aurez terminé.</p>



20. AUTO-RÉFLEXION SILS. RÔLE DU RESPONSABLE DE L'ÉCOLE INCLUSIVE DANS LA DÉFINITION DE L'ORIENTATION.



Debrief	<p>Dans quelle mesure les pratiques de direction de votre école sont-elles inclusives dans la définition de l'orientation de votre école ?</p> <p>Quels sont vos points forts dans ce domaine ?</p> <p>Quels sont les domaines que vous devez améliorer ou développer ?</p> <p>Quels sont vos trois thèmes prioritaires ? Quelles sont les questions que vous souhaiteriez aborder en priorité avec les décideurs politiques ? Dans quels domaines des politiques sont-elles nécessaires pour soutenir notre pratique ?</p>
Lectures de référence	<p>Agence européenne pour les besoins spéciaux et l'éducation inclusive, 2021. Leadership scolaire inclusif : A Tool for Self-Reflection on Policy and Practice. (M. Turner-Cmucha, E. Óskarsdóttir et M. Bilgeri, eds.). Odense, Danemark</p>



21. AUTO-RÉFLEXION DU SILS. RÔLE DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE INCLUSIF DANS LE DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL

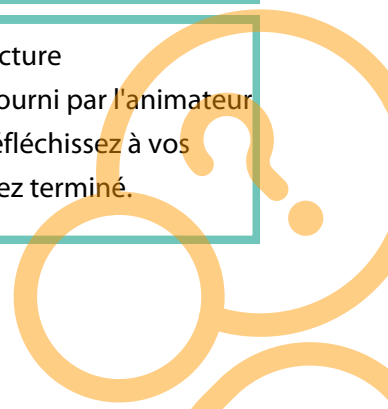


Thème	Rôle des chefs d'établissement dans la construction d'une école inclusive
Catégorie	Réflexion et journal
Résultats de l'apprentissage	Les participants réfléchiront à l'environnement organisationnel de leur école. Ils exploreront ainsi l'état d'avancement de leur école en termes de mécanismes organisationnels. Le maintien d'une culture scolaire collégiale, interactive et axée sur le soutien aux enseignants et aux apprenants tout au long du processus éducatif relève de la responsabilité des chefs d'établissement. Par conséquent, le développement organisationnel est une fonction essentielle du leadership scolaire inclusif (EASNIE, 2021).
Durée (approx)	20 minutes
Participants	Pas de nombre requis
Description de l'activité	Les participants s'engagent dans cette activité en rédigeant leurs propres considérations et réponses à l'outil de réflexion SILS, fourni par les animateurs.
Matériel nécessaire	Exemplaires de l'outil d'auto-réflexion - Rôle du chef d'établissement scolaire inclusif dans le développement organisationnel , stylos, papier

21. AUTO-RÉFLEXION DU SILS. RÔLE DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE INCLUSIF DANS LE DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL



<p>Lignes directrices pour l'animateur</p>	<p>Il est recommandé aux participants de lire au préalable l'article Leadership scolaire inclusif : un outil d'auto-réflexion sur la politique et la pratique (voir annexe 3). Si ce n'est pas le cas, vous pouvez expliquer les principaux concepts décrits dans cet article concernant le rôle des dirigeants d'écoles inclusives dans la définition des orientations. Concentrez-vous sur la partie où est expliquée l'importance du rôle des chefs d'établissement dans la définition de l'orientation.</p> <p>Ensuite, remettez à chacun d'entre eux une copie du tableau de gestion de l'école (voir annexe 4b) et demandez-leur de réfléchir et de répondre aux questions qui y sont mentionnées.</p> <p>Une fois qu'ils ont répondu aux questions, vous pouvez lancer une discussion de groupe sur leurs idées générales, en lançant un débat sur leurs pratiques à l'école.</p> <p>Vous pouvez utiliser les questions de débriefing pour guider la discussion.</p>
<p>Modifications possibles</p>	
<p>Participant instructions</p>	<p>Réfléchissez à votre rôle dans le développement d'une structure organisationnelle inclusive. Remplissez ensuite le tableau fourni par l'animateur en répondant aux questions posées. Si vous le souhaitez, réfléchissez à vos réponses avec les autres participants une fois que vous aurez terminé.</p>



21. AUTO-RÉFLEXION DU SILS. RÔLE DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE INCLUSIF DANS LE DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL



<p>Debrief</p>	<p>Dans quelle mesure les pratiques de la direction de votre école sont-elles inclusives dans le développement organisationnel de votre école ? Quels sont vos points forts à cet égard ?</p> <p>Quels sont les domaines que vous devez améliorer ou développer ?</p> <p>Quels sont vos trois thèmes prioritaires ? Quelles sont les questions que vous souhaiteriez aborder en priorité avec les décideurs politiques ? Dans quels domaines les politiques sont-elles nécessaires pour soutenir notre pratique ?</p>
<p>Lectures de référence</p>	<p>Agence européenne pour les besoins spéciaux et l'éducation inclusive, 2021. Leadership scolaire inclusif : A Tool for Self-Reflection on Policy and Practice. (M. Turner-Cmucha, E. Óskarsdóttir et M. Bilgeri, eds.). Odense, Danemark</p>



22. AUTO-RÉFLEXION SILS. RÔLE DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE INCLUSIF DANS LE DÉVELOPPEMENT HUMAIN.



Thème	Rôle des chefs d'établissement dans la construction d'une école inclusive
Catégorie	Réflexion et journal
Résultats de l'apprentissage	Les participants réfléchiront à leur rôle dans le développement humain au sein de leur école. Les chefs d'établissement ont une grande influence sur l'environnement de l'apprenant en ce qui concerne son bien-être et son sentiment d'appartenance (EASNIE, 2021).
Durée (approx)	20 minutes
Participants	Pas de nombre requis de participants
Description de l'activité	Les participants s'engagent dans cette activité en rédigeant leurs propres considérations et réponses à l'outil de réflexion SILS, fourni par les animateurs.
Matériel nécessaire	Exemplaires de l'outil d'auto-réflexion - Rôle du responsable de l'école inclusive dans le développement humain , stylos, papier

22. AUTO-RÉFLEXION SILS. RÔLE DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE INCLUSIF DANS LE DÉVELOPPEMENT HUMAIN.



<p>Lignes directrices pour l'animateur</p>	<p>Il est recommandé aux participants de lire au préalable l'article Leadership scolaire inclusif : un outil d'autoréflexion sur la politique et la pratique (voir annexe 3). Si ce n'est pas le cas, vous pouvez expliquer les principaux concepts décrits dans cet article concernant le rôle des dirigeants d'écoles inclusives dans la définition des orientations. Concentrez-vous sur la partie où est expliquée l'importance du rôle des chefs d'établissement dans la définition de l'orientation.</p> <p>Ensuite, remettez à chacun d'entre eux une copie du tableau de renforcement des capacités des chefs d'établissement (voir annexe 4c) et demandez-leur de réfléchir et de répondre aux questions qui y sont mentionnées.</p> <p>Une fois qu'ils ont répondu aux questions, vous pouvez lancer une discussion de groupe sur leurs idées générales, en lançant un débat sur leurs pratiques à l'école.</p> <p>Vous pouvez utiliser les questions de débriefing pour guider la discussion.</p>
<p>Modifications possibles</p>	
<p>Instructions pour les participants</p>	<p>Réfléchissez à votre rôle dans le développement humain au sein de votre école. Remplissez ensuite le tableau fourni par l'animateur en répondant aux questions posées. Si vous le souhaitez, réfléchissez à vos réponses avec les autres participants une fois que vous aurez terminé.</p>

22. AUTO-RÉFLEXION SILS. RÔLE DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE INCLUSIF DANS LE DÉVELOPPEMENT HUMAIN.



<p>Debrief</p>	<p>Dans quelle mesure les pratiques de direction de votre école sont-elles inclusives dans la définition de l'orientation de votre école ? Quels sont vos points forts à cet égard ? Quels sont les domaines que vous devez améliorer ou développer ? Quels sont vos trois thèmes prioritaires ? Quelles sont les questions que vous souhaiteriez aborder en priorité avec les décideurs politiques ? Dans quels domaines les politiques sont-elles nécessaires pour soutenir notre pratique ?</p>
<p>Lectures de référence</p>	<p>Agence européenne pour les besoins spéciaux et l'éducation inclusive, 2021. Leadership scolaire inclusif : A Tool for Self-Reflection on Policy and Practice. (M. Turner-Cmucha, E. Óskarsdóttir et M. Bilgeri, eds.). Odense, Danemark</p>



23. OBJECTIFS SMART PLAN D'ACTION

SMART

Thème	Leadership scolaire inclusif
Catégorie	Activités et discussions de groupe
Résultats de l'apprentissage	Cet exercice a pour but d'intégrer les résultats d'apprentissage de l'exercice de réflexion SILS décrit précédemment. Les participants comprendront les réalités complexes de leurs écoles et fixeront des objectifs d'amélioration.
Durée (approx)	20 - 30 minutes
Participants	Pas de nombre requis de participants
Description de l'activité	Les participants établiront un plan d'action, en suivant le modèle des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et limités dans le temps). Chaque participant réfléchira aux conclusions tirées de l'exercice précédent et formulera des objectifs SMART pour son école.

SMART

23. OBJECTIFS SMART PLAN D'ACTION

SMART

Matériel nécessaire

Copies du modèle de plan d'action pour les objectifs SMART (voir annexe 5), stylos, etc.

Lignes directrices pour l'animateur

Idéalement, cet exercice devrait être réalisé après que les participants se sont engagés avant^[1] dans des activités de réflexion, telles que l'outil de réflexion SILS décrit précédemment. Il peut s'agir d'autres activités, mais il est important que les participants aient compris l'état d'avancement de leur école en matière de leadership inclusif, afin qu'ils soient en mesure de rédiger leurs objectifs sur la base des conclusions précédentes.

Remettez-leur un exemplaire du modèle de plan d'action pour les objectifs SMART et demandez-leur de rédiger leurs objectifs d'amélioration en suivant ce modèle.

Ils devront rédiger l'objectif général, puis vérifier qu'il est conforme aux indicateurs SMART.

SMART

23. OBJECTIFS SMART PLAN D'ACTION

SMART

Lignes directrices pour l'animateur

Expliquer les indicateurs :

- **Spécifique** : l'objectif doit être concret. Qu'allez-vous accomplir exactement ?
- **Mesurable** : définir des indicateurs. Comment saurez-vous que vous avez atteint cet objectif ?
- **Réalizable** : l'objectif doit être réaliste, en termes de ressources, d'efforts et d'engagement. Dans quelle mesure est-il réaliste, compte tenu de ces trois éléments ?
- **Pertinent** : Il est important que l'objectif ait un sens. Pourquoi est-il important pour votre vie, sur le plan personnel ou professionnel ?
- **Limité dans le temps** : Fixez un cadre temporel. Quelle est la date limite pour atteindre cet objectif ?

D'autres sections du modèle concernent :

Visualisez : comment cet objectif améliore votre vie, votre rôle ou votre expertise

Passer à l'action. Dressez une liste de cinq petites mesures spécifiques à prendre pour atteindre cet objectif. Insistez sur le fait que ces mesures doivent être modestes (par exemple, la première mesure doit pouvoir être prise en 15 minutes seulement).

Obstacles et solutions. Lister 2 obstacles possibles et leurs solutions respectives

Stratégie : Qui pourrait vous aider à atteindre cet objectif ?

Une fois que tout le monde a écrit ses objectifs, vous pouvez demander si quelqu'un souhaite les présenter au reste du groupe

23. OBJECTIFS SMART PLAN D'ACTION

SMART

<p>Modifications possibles</p>	<p>Il faut être prêt à ajuster et à améliorer cet exercice si nécessaire, en fonction du retour d'information et des données reçues. Le facilitateur doit également encourager les stagiaires à réfléchir à leur propre apprentissage et à leurs performances, et à suggérer des moyens d'améliorer leurs objectifs et leurs plans d'action. Cela les aidera à développer un état d'esprit de croissance et une culture d'amélioration continue.</p>
<p>Instructions pour les participants</p>	<p>Écrivez votre objectif en suivant le modèle SMART et remplissez les cases en suivant les explications de l'animateur.</p>
<p>Debrief</p>	<p>Voir "Lignes directrices pour l'animateur"</p>
<p>Lectures de référence</p>	<p><u>Objectifs SMART : Un guide pratique</u></p>

SMART

24. CONTEXTE THÉORIQUE : LE LEADERSHIP INCLUSIF



Thème	Rôle des chefs d'établissement dans la direction d'écoles inclusives
Catégorie	Contribution du formateur
Résultats de l'apprentissage	<p>Général</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre le rôle du chef d'établissement dans la mise en place d'une école diversifiée et inclusive. • Développer une approche positive pour créer un environnement d'apprentissage accueillant et équitable. • Soutenir le personnel enseignant pour créer un environnement d'apprentissage inclusif et varié • Spécifique • Auto-réflexion sur le rôle de leadership dans l'inclusion scolaire • Articuler la vision et l'ambition de l'école <p>Les enseignants ont le plus grand impact sur l'apprentissage des élèves. Les chefs d'établissement sont les deuxièmes acteurs les plus importants pour l'apprentissage des élèves. L'impact des chefs d'établissement sur l'apprentissage des élèves est indirect, car ils stimulent le développement professionnel des enseignants et font de l'école une organisation apprenante. La documentation fournie donne un aperçu des pratiques de direction qui contribuent au développement d'écoles inclusives et apprenantes.</p> <p>Les chefs d'établissement qui réussissent sont guidés par des valeurs - ils savent ce qu'ils font, ils travaillent sur la base d'idéaux forts. Ils construisent une école inclusive dans une optique d'équité. Ils sont capables de relier leurs propres valeurs et celles de leurs enseignants au développement d'une vision commune.</p>

24. CONTEXTE THÉORIQUE : LE LEADERSHIP INCLUSIF



Durée (approx)	Le temps de lecture est variable, il appartient aux participants de s'investir dans l'étude des articles fournis. 30 minutes pour un dialogue réflexif
Participants	Un nombre pair de participants est préférable. Si le nombre de participants est impair, l'animateur peut décider de participer, ou un groupe de trois personnes peut être constitué.
Description de l'activité	Les enseignants ont le plus grand impact sur l'apprentissage des élèves. Les chefs d'établissement sont les deuxièmes acteurs les plus importants pour l'apprentissage des élèves. L'impact des chefs d'établissement sur l'apprentissage des élèves est indirect, car ils stimulent le développement professionnel des enseignants et font de l'école une organisation apprenante. La documentation fournie donne un aperçu des pratiques de leadership contribuant au développement d'écoles inclusives et apprenantes. Les participants peuvent lire cette littérature et partager leurs idées avec leurs pairs.
Matériel nécessaire	



24. CONTEXTE THÉORIQUE : LE LEADERSHIP INCLUSIF



Lignes directrices de l'animateur

Laissez les participants lire à l'avance un (ou plusieurs) article(s) fourni(s). Demandez-leur de prendre des notes. Vous pouvez les guider en leur demandant de réfléchir à des questions pendant la lecture, par exemple :

- Quelles pratiques de leadership reconnaissez-vous dans votre école ?
- Qu'avez-vous fait pour contribuer au développement d'une école inclusive ?
- Qu'avez-vous fait qui n'a pas contribué au développement d'une école inclusive ?
- Savez-vous pourquoi cela a favorisé ou entravé le développement d'une école inclusive ?

Au cours de la session, les participants peuvent partager leurs réflexions en binômes (pendant 20 minutes). Les paires mèneront des dialogues réflexifs et s'aideront mutuellement à mieux comprendre les pratiques de leadership qui favorisent une culture professionnelle. Un dialogue réflexif encourage les chefs d'établissement à acquérir de nouvelles perspectives en prenant en compte les points de vue de leurs collègues. Engager un dialogue signifie que les chefs d'établissement ont des conversations ouvertes à l'apprentissage qui permettent de découvrir les points de vue des individus plutôt que de faire des suppositions sur les croyances ou les motivations des individus. Ils écoutent et posent des questions approfondies destinées à aider à comprendre la théorie d'action sous-jacente des personnes impliquées dans la discussion.

Au cours des 10 dernières minutes, vous pouvez conclure la session en demandant à chaque binôme de partager ses idées les plus intéressantes.

24. CONTEXTE THÉORIQUE : LE LEADERSHIP INCLUSIF



Modifications possibles	
Instructions pour les participants	
Debrief	<p>Demandez aux participants : quelle est l'information la plus précieuse que vous avez tirée de la lecture et de l'échange avec vos pairs ?</p>
Lectures de référence	<ul style="list-style-type: none"> • Agence européenne pour les besoins spécifiques et l'éducation inclusive. (2018). Soutenir le leadership scolaire inclusif : Literature Review. https://www.european-agency.org/resources/publications • Agence européenne pour les besoins spécifiques et l'éducation inclusive. (2021). Leadership scolaire inclusif : un outil d'autoréflexion sur les politiques et les pratiques • Grissom, J. A., Egalite, A.J., et Lindsay, C.A.(2021). Comment les directeurs d'école affectent les élèves et les écoles : A Systematic Synthesis of Two Decades of Research . The Wallace Foundation. • Huijboom F., Van Meeuwen P., Rusman E. & Vermeulen M. (2020) How to enhance teachers' professional learning by stimulating the development of professional learning communities : operationalising a comprehensive PLC concept for assessing its development in everyday educational practice, Professional Development in Education, 46:5, 751-769.



24. CONTEXTE THÉORIQUE : LE LEADERSHIP INCLUSIF



- Leithwood, K. Examen des données probantes sur le leadership scolaire équitable. *Educ. Sci.* 2021, 11, 377.
- Van Wessum, L. (2018). La turbine d'apprentissage. Un modèle aligné pour le développement continu des enseignants et des chefs d'établissement. *ESHA (Association européenne des chefs d'établissement)*, octobre 2018, pp 60-68.
- Van Wessum, L. (2023). Construire une vision commune. *ESHA Magazine*, janvier 2023
- Van Wessum, & Pruis, R. (2022). Esha headstart 2022 guidelines for school leaders # 2 stimulating teacher learning. [Headstart - Lignes directrices pour les chefs d'établissement | ESHA](#)
- Van Wessum, & Pruis, R. (2023). Esha headstart 2022 guidelines for school leaders # 7 stimulating collective efficacy. [Headstart - Lignes directrices pour les chefs d'établissement | ESHA](#)

Van Wessum, L. & Verheggen (2019). Diriger une école apprenante. Quelles questions avez-vous posées aujourd'hui ? Gompel & Svacina.



25. COMMUNAUTÉ D'APPRENANTS



Thème	Rôle des chefs d'établissement dans la direction d'écoles inclusives
Catégorie	Projets d'apprentissage par l'action, activités de groupe et discussions
Résultats de l'apprentissage	S'engager dans des actions à prendre et à mettre en œuvre dans leur école
Durée (approx)	10 minutes
Participants	Pas de nombre requis de participants
Description de l'activité	Cette activité pourrait représenter une alternative à l'activité des objectifs SMART. Elle consiste pour les participants à sélectionner une ou deux actions qu'ils mettront en œuvre une fois de retour à l'école, mais ils doivent choisir un "partenaire" - quelqu'un parmi les participants d'une autre école - et accepter de partager cette action avec lui/elle, qui les contactera dans deux semaines pour leur demander si elle s'est concrétisée et de quelle manière.



25. COMMUNAUTÉ D'APPRENANTS



<p>Matériel nécessaire</p>	<p>Aucun matériel n'est nécessaire</p>
<p>Lignes directrices pour l'animateur</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Préparer le terrain : Commencez par donner un bref aperçu de l'activité et de son objectif. Insistez sur l'importance de réfléchir aux apprentissages de l'atelier et de s'engager à prendre des mesures concrètes pour promouvoir un leadership scolaire inclusif. 2. Clarifier les instructions : Expliquez clairement les instructions aux participants, en veillant à ce que chacun comprenne ce que l'on attend de lui. Encouragez les participants à réfléchir de manière critique aux actions qu'ils prévoient de mettre en œuvre et à réfléchir à la manière dont ces actions s'alignent sur les messages clés de l'atelier. 3. Encourager la collaboration : Insistez sur la valeur d'un partenariat avec une personne d'une autre école pour partager les actions choisies. Encouragez les participants à aborder ce partenariat comme une opportunité de soutien mutuel et de responsabilisation. 4. Créer un espace sûr : Favorisez une atmosphère de confiance et de respect dans laquelle les participants se sentent à l'aise pour partager leurs idées et leurs expériences. Rappelez aux participants que l'objectif de l'activité est de se soutenir mutuellement dans la mise en œuvre de changements positifs dans leurs écoles. 5. Apportez votre soutien : Soyez disponible pour répondre aux questions ou apporter des éclaircissements si nécessaire tout au long de l'activité. Encouragez et guidez les participants lorsqu'ils formulent les actions qu'ils ont choisies et qu'ils s'engagent avec leurs partenaires. 6. Faciliter le jumelage des partenaires : Si nécessaire, facilitez le processus de jumelage des participants avec des partenaires d'autres écoles. Tenez compte de facteurs tels que la situation géographique, le niveau scolaire ou le domaine d'expertise afin d'assurer des liens significatifs.

25. COMMUNAUTÉ D'APPRENANTS



Lignes directrices pour l'animateur

Définir les attentes en matière de suivi : Communiquer clairement le calendrier de la communication de suivi avec les partenaires (par exemple, dans les deux semaines). Encouragez les participants à échanger leurs coordonnées et à s'engager à reprendre contact et à partager les progrès réalisés dans le cadre des actions qu'ils ont choisies.

8. Encourager la réflexion : Encouragez les participants à réfléchir à leurs expériences au cours de l'activité et à réfléchir à la manière dont ils peuvent appliquer ce qu'ils ont appris à leur pratique en tant que chefs d'établissement. Proposez des pistes de réflexion, par exemple en demandant aux participants d'identifier les défis qu'ils anticipent ou les ressources dont ils pourraient avoir besoin pour soutenir les actions qu'ils ont choisies.

9. Récapitulation : Concluez l'activité en remerciant les participants pour leur engagement et leur volonté de promouvoir un leadership scolaire inclusif. Encouragez-les à continuer à se soutenir mutuellement dans leur croissance et leur développement professionnels.

Modifications possibles

- **Mise en œuvre virtuelle :** Si les participants ne sont pas en mesure de se rencontrer en personne, l'activité peut être adaptée pour une mise en œuvre virtuelle à l'aide de plateformes de vidéoconférence ou d'outils de collaboration en ligne.
- **Période de suivi prolongée :** Au lieu d'un suivi dans les deux semaines, le suivi pourrait être prolongé jusqu'à un mois ou plus pour donner aux participants plus de temps pour mettre en œuvre les actions qu'ils ont choisies et partager leurs progrès avec leurs partenaires.
- **Jumelage de groupes :** Au lieu de jumeler les participants individuellement, ils pourraient être regroupés en petites équipes composées de membres de différentes écoles afin de favoriser un sentiment de communauté et de soutien entre pairs.

25. COMMUNAUTÉ D'APPRENANTS



Modifications possibles

- **Réflexion structurée** : Fournir aux participants des questions ou des messages de réflexion spécifiques pour guider leur processus de réflexion, en leur demandant par exemple d'identifier les succès, les défis et les leçons tirées de la mise en œuvre des actions qu'ils ont choisies.
- **Partage des ressources** : Encouragez les participants à partager avec leurs partenaires les ressources et les meilleures pratiques liées au leadership scolaire inclusif, soit pendant l'activité, soit dans le cadre du processus de suivi.
- **Coaching par les pairs** : associer les participants non seulement pour qu'ils partagent les actions qu'ils ont choisies, mais aussi pour qu'ils se soutiennent mutuellement et s'échangent des informations au fur et à mesure qu'ils travaillent à la mise en œuvre de leurs plans.
- **Intégrer la technologie** : Utiliser des plateformes ou des applications en ligne pour permettre aux participants de documenter et de partager leurs progrès avec leurs partenaires, ce qui facilite le suivi et la communication des mises à jour.

Instructions pour les participants

Réfléchissez aux actions que vous pourriez mettre en œuvre dans votre école à votre retour. Ces actions doivent être basées sur ce que vous avez appris pendant l'atelier. Vous devez ensuite choisir quelqu'un dans la salle et lui en faire part. L'autre personne fera de même et vous vous engagerez tous les deux à vous contacter dans les deux semaines qui suivent pour savoir si les actions se sont concrétisées et comment.

Debrief

1. **Réflexion sur les actions sélectionnées** : Commencez par demander aux participants de réfléchir aux actions qu'ils ont choisi de mettre en œuvre dans leurs écoles. Encouragez-les à partager ce qui a inspiré leurs choix et la manière dont ces actions s'alignent sur les messages clés de l'atelier sur le leadership scolaire inclusif.
2. **Partage avec les partenaires** : Invitez les participants à partager les actions qu'ils ont choisies avec leurs partenaires d'une autre école. Demandez-leur ce qu'ils ont ressenti lorsqu'ils ont présenté leurs projets à une personne extérieure à leur contexte immédiat et si cela a influencé leur engagement à l'égard des actions.

25. COMMUNAUTÉ D'APPRENANTS



Debrief

3. **Responsabilité et engagement** : Soulignez l'importance de la responsabilité dans la réalisation des objectifs. Discutez de l'importance de s'engager à poursuivre les actions choisies, en particulier maintenant qu'ils les ont partagées avec un partenaire.
4. **Réflexion sur la collaboration** : Animez une discussion sur la valeur de la collaboration dans le développement professionnel. Encouragez les participants à réfléchir sur les connaissances acquises en écoutant les actions choisies par leurs partenaires et sur la manière dont cet échange pourrait influencer leur approche de la collaboration dans leurs écoles.
5. **Définir les attentes en matière de suivi** : Rappelez aux participants qu'ils ont convenu de reprendre contact avec leurs partenaires dans les deux semaines pour discuter des progrès réalisés dans le cadre des actions qu'ils ont choisies. Encouragez-les à réfléchir au soutien dont ils pourraient avoir besoin pour mener à bien ces actions et à la manière dont ils peuvent se tenir mutuellement responsables.

Lectures référence

- de
1. "Leadership inclusif : Le voyage commence" par Desirée Pointer Mace et Shaun Johnson[1]
 - Cet article explore le concept de leadership inclusif et fournit des stratégies pratiques pour favoriser des environnements inclusifs dans les écoles. Il donne un aperçu de l'importance de la collaboration, de l'empathie et de la sensibilité culturelle dans les pratiques de leadership.
 2. "Leadership adapté à la culture dans les écoles : Promouvoir l'équité et l'excellence" par Muhammad Khalifa
 - L'ouvrage de Khalifa se penche sur le rôle d'un leadership sensible à la culture dans la promotion de l'équité et de l'excellence dans les écoles. Il examine les défis auxquels sont confrontés les responsables de l'éducation et propose des stratégies pour créer des environnements d'apprentissage inclusifs qui respectent les différents contextes culturels.
- Les références doivent être conformes au style APA

25. COMMUNAUTÉ D'APPRENANTS



Lectures référence

de

3."Leading for Equity : The Pursuit of Excellence in the Montgomery County Public Schools" par Stacey M. Childress, Denis P. Doyle et David A. Thomas.

- Cette étude de cas explore les efforts déployés par les écoles publiques du comté de Montgomery pour promouvoir l'équité et l'excellence grâce à des pratiques de leadership inclusives. Elle souligne l'importance de la prise de décision fondée sur des données, du développement professionnel et de l'engagement de la communauté dans la réalisation de l'équité en matière d'éducation.

4."Culturally Proficient Leadership : The Personal Journey Begins Within" par Raymond D. Terrell et Randall B. Lindsey

- Le livre de Terrell et Lindsey offre un cadre pour un leadership culturellement compétent qui met l'accent sur l'auto-réflexion, la compétence culturelle et la défense de l'équité. Il fournit des stratégies pratiques permettant aux responsables de l'éducation de s'engager dans des conversations courageuses et de conduire des changements transformateurs dans leurs écoles.

5."Leadership for Social Justice and Equity : Weaving a Transformative Framework and Pedagogy", édité par Linda C. Tillman et James Joseph Scheurich.

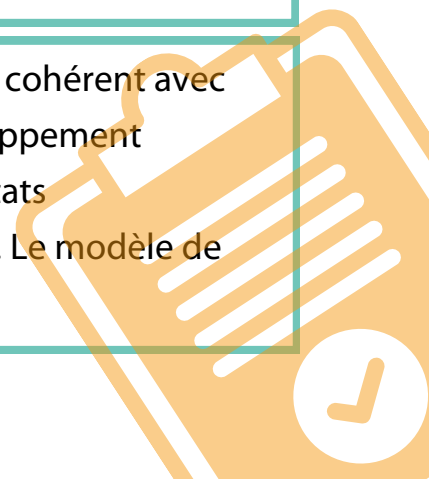
- Ce volume édité explore les intersections du leadership, de la justice sociale et de l'équité dans l'éducation. Il présente des contributions d'universitaires et de praticiens qui offrent des perspectives théoriques et des stratégies pratiques pour faire progresser l'équité et l'inclusion dans le leadership éducatif.



26. RÉSULTATS DE L'APPRENTISSAGE



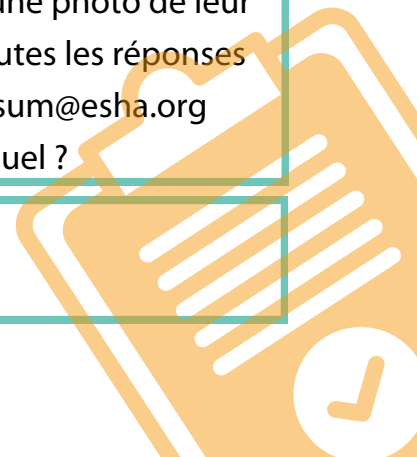
Thème	Conclusion / Réflexion
Catégorie	Réflexion et journal
Résultats de l'apprentissage	<p>La réflexion sur les résultats de l'apprentissage contribuera à la croissance professionnelle.</p> <p>La réflexion sur les résultats de l'apprentissage contribuera à la croissance professionnelle des participants. Les participants peuvent utiliser cette expérience de réflexion avec leur personnel. Les résultats de la réflexion offrent à l'animateur des informations précieuses pour adapter l'activité professionnelle. Les participants et l'animateur disposeront d'informations précieuses pour élaborer les prochaines étapes du développement professionnel.</p>
Durée (approx)	20 minutes
Participants	
Description de l'activité	<p>Nous avons besoin d'un modèle théorique cohérent avec l'objectif du (des) programme(s) de développement professionnel afin d'appréhender les résultats d'apprentissage des chefs d'établissement. Le modèle de développement professionnel fournit ceci</p>





26. RÉSULTATS DE L'APPRENTISSAGE

<p>Matériel nécessaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impressions du modèle simplifié de croissance professionnelle pour chaque participant (voir annexe 6) • Notes autocollantes • Stylos ou crayons
<p>Lignes directrices pour l'animateur</p>	<p><u>Posez la question aux participants :</u></p> <p>-Qu'avez-vous appris de cette session ?</p> <p>-Inscrivez chaque leçon que vous avez apprise sur une note autocollante (une leçon apprise par note autocollante). Offrez-leur environ 5 minutes pour le faire.</p> <p>Ensuite, présente le modèle simplifié[1] de développement professionnel et demande aux participants de placer leurs notes autocollantes dans le modèle. Laissez-les discuter en binôme pendant environ 15 minutes. <u>Au cours de cette discussion, demandez aux participants de réfléchir à des questions telles que :</u></p> <p>-Quelle pourrait être l'étape suivante de votre processus d'apprentissage ?</p> <p>-De quel soutien avez-vous besoin pour mettre en pratique ce que vous avez appris ?</p> <p>Demandez aux participants d'écrire leurs réponses sous le modèle. Demandez aux participants de faire une photo de leur modèle et de la partager avec l'animateur. Toutes les réponses sont collectées par l'animateur. @loes.vanwessum@esha.org inclut une explication du modèle dans le manuel ?</p>
<p>Modifications possibles</p>	





26. RÉSULTATS DE L'APPRENTISSAGE

Instructions pour les participants	
Debrief	Qu'avez-vous appris de cette activité ?
Lectures de référence	<p>Van Wessum, L. (2022). Cartographie des résultats d'apprentissage des chefs d'établissement dans le cadre d'un programme de développement professionnel Comment mesurer le développement professionnel ? ESHA MAGAZINE, septembre 2022, ESHA HEADlight Magazine).</p> <p>Pour les participants néerlandais et flamands : . Van Wessum, L., & Kools, Q. (2019). Professionele groei van leraren en andere onderwijsprofessionals. Grip op leren. Gompel en Svacina.</p>



RECOMMANDATIONS FINALES POUR LES ANIMATEURS



Pour optimiser l'impact du PDP, il pourrait être utile que l'animateur intègre à la fois des exercices théoriques et pratiques. Cette combinaison stratégique constitue un outil pédagogique dynamique, capable de s'adapter aux différents styles d'apprentissage et aux préférences des participants. L'association de concepts théoriques et d'expériences pratiques favorise non seulement une compréhension globale, mais garantit également l'engagement durable des participants dans le parcours d'apprentissage. La composante théorique constitue une base solide, offrant aux participants un cadre conceptuel et des perspectives théoriques. Parallèlement, les exercices pratiques offrent une application tangible et dynamique de ces concepts, permettant aux participants d'appliquer et de renforcer activement leurs connaissances récemment acquises.

Avant le début de la session, il est conseillé au facilitateur de procéder à une pré-évaluation en recherchant et en recueillant des informations détaillées sur les besoins et les intérêts spécifiques des participants. Cette étape préparatoire constitue un outil utile pour adapter le PDP aux besoins des participants, en s'alignant étroitement sur les attentes et les exigences des personnes concernées. En outre, elle permet de s'assurer que le PDP est adapté et efficace.

En outre, n'oubliez pas que les éducateurs peuvent parfois autocensurer leurs idées. Encouragez un environnement ouvert et inclusif qui favorise la libre expression, en veillant à ce que les participants se sentent à l'aise pour partager leurs idées.

Les éducateurs doivent se sentir non seulement encouragés, mais aussi habilités à exprimer leurs pensées sans crainte d'être jugés. Ce faisant, les facilitateurs contribuent à créer une atmosphère d'apprentissage plus conviviale et plus dynamique, où l'échange d'idées s'épanouit et enrichit l'expérience éducative dans son ensemble.

N'oubliez pas d'adapter le PDP au contexte national. Par exemple, le Consortium L4D, après avoir testé le PDP, a identifié que le concept de leadership peut manquer de clarté lorsqu'il est communiqué dans des environnements nationaux ou locaux différents. Les facilitateurs doivent donc en tenir compte en fournissant un contexte et des exemples supplémentaires pour améliorer la compréhension.

Le retour d'information est très important. Il est suggéré de mettre en œuvre des méthodes et des instruments d'évaluation continue, afin que les activités puissent être adaptées en cours de route. Soyez attentif aux gestes corporels, au comportement des participants par rapport aux activités et essayez d'identifier celles qui suscitent un meilleur engagement afin de maintenir des liens plus étroits avec eux.



ANNEXE



- Dearthoff D.K. (2020) Manual for developing Intercultural competencies. Cercle d'histoire, UNESCO Publishing
- European Commission (2020) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions on Achieving the European Education Area by 2025
- Grissom J.A, Egalite A.J, Lindsay C.A (2021), How principals affect students and schools: A systematic Synthesis of two decades of research, The Wallace Foundation
- Hawkings B. Morris M. Nguyen T. Siegel J. Vardell E. (2017), Advancing the conversation: next steps for lesbian, gay, bisexual, trans, and queer (LGBTQ) health sciences librarianship, Journal of the medical Library Association
- Kools M. (2020) Schools as Learning Organisations: the concept, its measurement and HR outcomes. Dissertation. Erasmus Universiteit Rotterdam
- Landis D, Bhawuk P.S.D (2020) The Cambridge handbook of intercultural training, Cambridge University press (Fourth edition), United Kingdom
- Laurillard, D. (2012). Teaching as a Design Science: Building Pedagogical Patterns for Learning and Technology. New York: Routledge
- Leithwood K. Harris A. Hopkins D. (2019) Seven strong claims about successful school leadership revisited, School Leadership & Management
- Van Wessum, L. & Verheggen (2019). Leading a learning school. Which questions have you asked today? Gompel & Svacina.
- L. van Wessum, 'Design principles for developing successful webinars', Educational Leadership Network Europe



Handbook for the PDP

ANNEXES



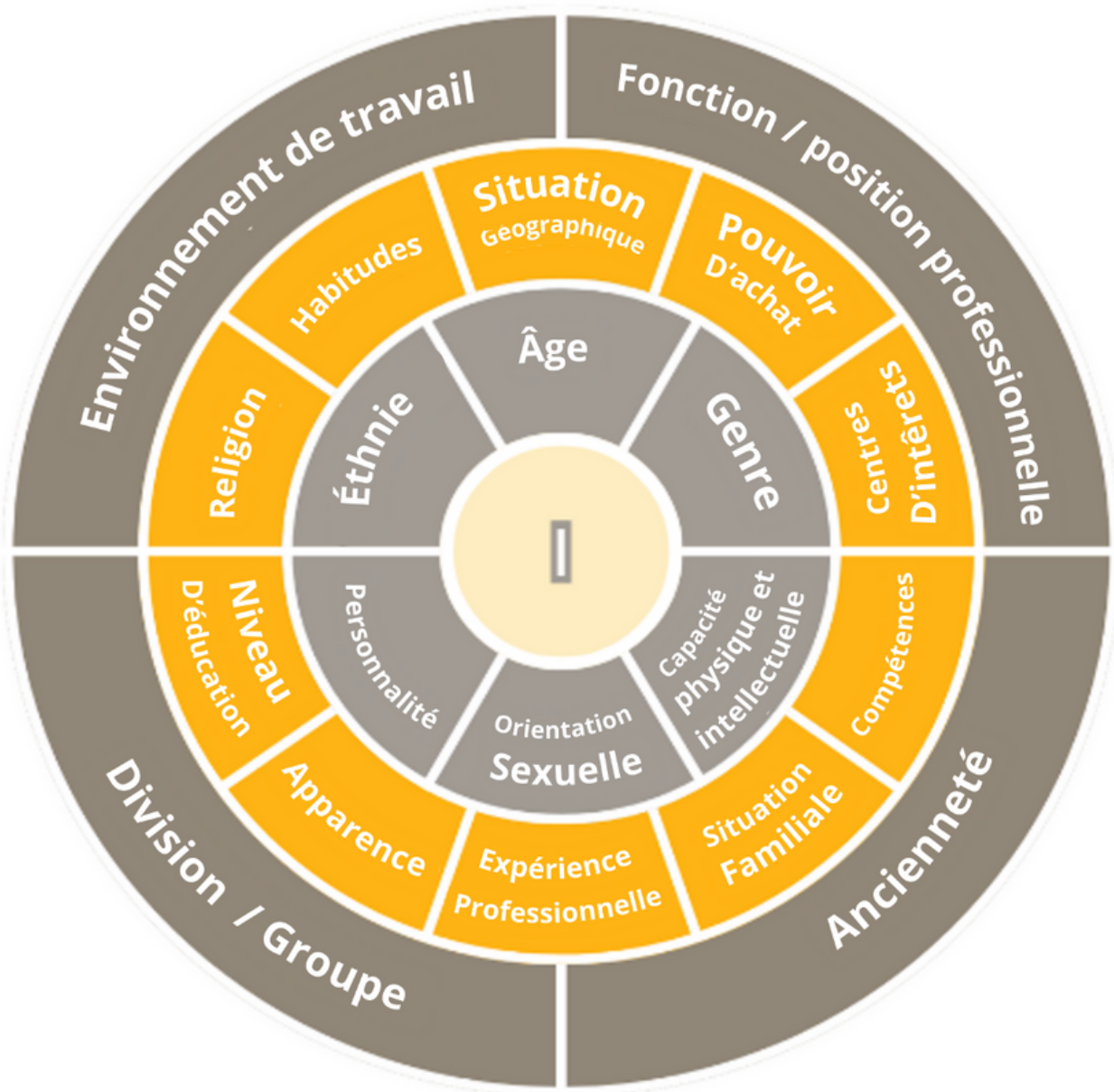
1. LISTE DE LA TERMINOLOGIE RELATIVE À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION

- **Diversité** : L'éventail des différences humaines, y compris, mais sans s'y limiter, la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, les capacités physiques, les croyances religieuses, le statut socio-économique et les antécédents culturels.
- **Inclusion** : Créer un environnement où tous les individus se sentent accueillis, respectés, soutenus et valorisés, et où ils peuvent participer et contribuer pleinement à l'organisation ou à la communauté.
- **L'équité** : Garantir un traitement, un accès, des opportunités et une progression équitables pour tous les individus, tout en s'efforçant d'identifier et d'éliminer les obstacles qui ont empêché la pleine participation de certains groupes.
- **Préjugés implicites** : Attitudes ou stéréotypes inconscients qui influencent notre compréhension, nos actions et nos décisions à l'égard d'autrui, souvent de manière discriminatoire, même sans en avoir conscience.
- **Micro-agressions** : Des échanges brefs et quotidiens qui communiquent des messages désobligeants ou hostiles, souvent sans le vouloir, à l'égard de groupes marginalisés, sur la base de leur race, de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou d'autres aspects de leur identité.
- **Intersectionnalité** : La nature interconnectée des catégorisations sociales telles que la race, la classe, le genre et la sexualité, qui crée des systèmes de discrimination et de désavantage qui se chevauchent et sont interdépendants.
- **Compétence culturelle** : La capacité d'interagir, de communiquer et de travailler efficacement avec des personnes issues de milieux culturels différents, en faisant preuve de respect, d'empathie et de compréhension à l'égard de leurs expériences et de leurs points de vue.
- **Formation sur les préjugés inconscients** : Programmes éducatifs conçus pour sensibiliser aux préjugés implicites et fournir des stratégies pour reconnaître et atténuer leur impact dans les processus de prise de décision.

1. LIST OF DIVERSITY AND INCLUSION TERMINOLOGY

- **Groupes d'affinité** : Groupes volontaires, dirigés par des employés, formés autour d'identités ou d'expériences partagées, telles que la race, le sexe, l'orientation sexuelle ou le handicap, afin de fournir un soutien, une mise en réseau et une défense des intérêts au sein des organisations.
- **Accessibilité** : Garantir que les produits, les services, les environnements et les informations sont utilisables et inclusifs pour les personnes handicapées, afin de leur permettre de participer pleinement à tous les aspects de la société.
- **Sensibilité culturelle** : Être conscient et respectueux des différences et nuances culturelles des autres, éviter les stéréotypes et les suppositions, et adapter son comportement et son style de communication en conséquence.
- **Langage inclusif** : Utiliser un langage respectueux, inclusif et affirmatif à l'égard de tous les individus, indépendamment de leur race, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap ou d'autres aspects de leur identité.

2. LA ROUE DE LA DIVERSITÉ HOPKINS



Hawkins et. al. (2017)

3. TABLEAUX D'AUTORÉFLEXION

a) Créer et communiquer la vision de l'école

Questions	Un élément à prendre en compte	Émergent	En cours	Le développement durable dans la pratique	La politique soutient-elle efficacement cette démarche ?	Commentaires/Notes
Avons-nous identifié et énoncé clairement une vision de l'éducation inclusive fondée sur les droits de l'enfant et l'équité, en collaboration avec la communauté scolaire ?						
Communiquons-nous la vision directrice de l'école en matière d'inclusion et encourageons-nous les enseignants et le personnel à s'engager dans cette voie ?						
Orientons-nous et influençons-nous l'organisation et les ressources de l'école selon des principes d'équité ?						
Promouvons-nous une culture d'amélioration continue, d'innovation et de collaboration pour développer l'enseignement, l'apprentissage et l'évaluation ?						
Alignons-nous l'auto-évaluation de l'école sur la vision de l'inclusion ?						
Do we set high expectations for all learners' well-Fixons-nous des attentes élevées pour le bien-être et la réussite de tous les apprenants ?						
Facilitons-nous et donnons-nous les moyens d'une pratique centrée sur l'apprenant ?						
Établissons-nous une éthique à l'échelle de l'école qui permette aux apprenants d'exprimer leur point de vue à tous les stades de l'éducation ?						
Prenons-nous au sérieux les opinions des apprenants, les examinons-nous et agissons-nous en conséquence ?						

3. TABLEAUX D'AUTORÉFLEXION

a) Créer et communiquer la vision de l'école

Questions	Un élément à prendre en compte	Émergent	En cours	Le développement durable dans la pratique	La politique soutient-elle efficacement cette démarche ?	Commentaires/Notes
Pouvons-nous traduire et mettre en œuvre les politiques d'une manière adaptée au contexte et aux valeurs de notre école ?						
Pouvons-nous influencer le développement de la politique nationale sur l'équité et l'éducation inclusive par la consultation et la communication, en adoptant une approche basée sur les droits ?						

3. TABLEAUX D'AUTORÉFLEXION

b) Tableau de gestion de l'école

Questions	Un élément à prendre en compte	Émergent	En cours	Développement durable en pratique	La politique soutient-elle efficacement cette démarche ?	Commentaire/ Notes
Gérons-nous les changements au niveau de l'école ? Par exemple, en ce qui concerne : les programmes d'études et les cadres d'évaluation ; l'apprentissage et le développement professionnels ; le financement et l'allocation des ressources ; l'assurance de la qualité et la responsabilité ?						
Gérons-nous les ressources financières de manière à répondre aux besoins de l'ensemble de la communauté scolaire (apprenants, familles et personnel de l'école) ?						
Veillons-nous à ce que le programme d'études et l'évaluation soient adaptés à l'objectif visé et répondent aux besoins de tous les apprenants ?						
Encourageons-nous et soutenons-nous une pédagogie et des pratiques innovantes et flexibles qui servent un groupe diversifié d'apprenants et s'appuient sur des décisions bien informées ?						
Offrons-nous un large éventail d'opportunités et de soutien pour que les apprenants puissent assumer la responsabilité de leur propre apprentissage, de leurs succès et de leurs réalisations ?						
Développons-nous une culture de collaboration - des relations positives et de confiance ?						
Assurons-nous un continuum de soutien au sein de la communauté scolaire pour tous les apprenants, les familles et le personnel ?						
Permettons-nous et construisons-nous des partenariats avec : des agences de soutien ; d'autres écoles/institutions à d'autres niveaux du système ; des entreprises dans la communauté pour le bénéfice des apprenants ?						

3. TABLEAUX D'AUTORÉFLEXION

b) Tableau de gestion de l'école

Questions	Un élément à prendre en compte	Émergent	En cours	Développement durable en pratique	La politique soutient-elle efficacement cette démarche ?	Commentaire/ Notes
Renforçons-nous la capacité des écoles à accueillir des apprenants divers par le biais d'un engagement dans la recherche et d'activités de formation et de développement professionnel en collaboration, par exemple avec des universités ?						
Organisons-nous un continuum équitable de soutien pour assurer la réussite et le bien-être des apprenants ?						
Mettons-nous en place des structures/processus qui favorisent la collaboration avec les familles et les impliquent activement dans la promotion des résultats et du bien-être des apprenants ?						
Contrôlons-nous les pratiques en classe pour garantir une éducation de qualité et le bien-être de tous ?						
Engageons-nous la communauté d'apprentissage à s'auto-évaluer et à réfléchir sur les données afin de contribuer à l'amélioration continue de l'école ?						

3. TABLEAUX D'AUTORÉFLEXION

c) Renforcement des capacités des chefs d'établissement

Questions	Un élément à prendre en compte	Émergent	En cours	Développement durable en pratique	La politique soutient-elle efficacement cette démarche ?	Commentaire/ Notes
Nous engageons-nous dans des opportunités d'apprentissage et de développement professionnels afin d'améliorer nos propres capacités à soutenir les pratiques d'éducation inclusive et à améliorer les résultats et le bien-être de tous les apprenants ?						
Recherchons-nous des partenariats professionnels, des amis critiques et des réseaux avec d'autres chefs d'établissement pour obtenir du soutien ?						
Promouvons-nous et facilitons-nous les possibilités de collaboration pour l'ensemble du personnel : dans les aspects courants de l'organisation de l'apprentissage ; par des approches novatrices, y compris l'adoption de nouvelles technologies ?						
Nous concentrons-nous sur l'amélioration de la motivation, des capacités et de l'environnement de travail des enseignants et du personnel afin d'améliorer les résultats et le bien-être des apprenants ?						
Veillons-nous à ce que l'expertise et l'expérience soient continuellement développées et partagées au sein de l'école et au-delà ?						
Fournissons-nous et encourageons-nous les opportunités d'apprentissage et de développement professionnels pour les enseignants et le personnel afin de développer leurs compétences en matière d'amélioration des résultats et du bien-être des apprenants ?						
Facilitons-nous la pratique réflexive dans le but de transformer l'enseignement, l'apprentissage et l'évaluation ?						
Utilisons-nous les données comme base de réflexion et d'amélioration continue des enseignants ?						

4. MODÈLE D'ACTION POUR LES OBJECTIFS SMART

Objectif
Spécifique
Mesurable
Réalisable
Pertinent
Limité dans le temps
Visualiser
Agir
1.
2.
3.
4.
5.
Obstacles et Solutions

5. TABLEAU DES RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

