



Leadership
Diversity *for*



LEADERSHIP FOR DIVERSITY

MANUEL D'UTILISATION POUR LE E-HUB



T4 - Manuel

Préparé par le Consortium L4D



BIENVENUE



Bienvenue dans le manuel de l'eHub sur le **leadership européen pour la diversité** !

Nous sommes ravis de vous présenter notre guide complet conçu pour vous aider à naviguer et à utiliser notre plateforme de manière efficace. Que vous soyez un nouvel utilisateur ou un utilisateur expérimenté, ce manuel est votre ressource de référence pour comprendre les principales caractéristiques et fonctionnalités de notre plateforme.

Vous trouverez un aperçu détaillé de la plateforme, notamment de sa structure de menu, de sa mise en page et de ses boutons de navigation. Nous avons soigneusement créé une table des matières pour vous permettre d'accéder facilement aux informations dont vous avez besoin, garantissant ainsi une expérience de navigation fluide.

. Le manuel vise à fournir des conseils sur l'intégration des principes de diversité et de leadership dans les cadres éducatifs existants. Il comprend des recommandations pratiques destinées aux prestataires d'enseignement et de formation professionnels (EFP), aux établissements d'enseignement supérieur et aux organismes de formation, garantissant ainsi sa pertinence dans divers environnements d'apprentissage.

Pour améliorer encore votre expérience, le manuel comprend une section sur l'interaction des utilisateurs, mettant en évidence les opportunités d'engagement actif avec l'eHub.

Ce manuel est plus qu'un guide : c'est une invitation à rejoindre une communauté d'éducateurs et de dirigeants engagés à créer des environnements d'apprentissage inclusifs et transformateurs. Ensemble, nous pouvons construire un avenir où la diversité est célébrée et où le leadership est une force de changement positif.

Bonne exploration !

Leadership for Diversity Team

TABLE DES MATIÈRES

- Introduction
 - Aperçu du projet Leadership for Diversity
 - Objectifs du projet
 - Composantes clés
- Répondre aux besoins éducatifs des enseignants de l'UE pour une éducation inclusive dans un contexte de diversité
 - Importance de la compréhension multiculturelle dans l'éducation
 - Objectifs du guide
- Tutoriel Discord
- Le eHub Leadership for Diversity
 - Qu'est-ce que le eHub Leadership for Diversity ?
 - À qui s'adresse-t-il et comment y accéder ? (accès libre)
 - Comment l'utiliser ? (visite guidée du eHub avec captures d'écran/explications des filtres, catégories, etc.)
- Guide d'utilisation de l'inventaire numérique du eHub
- Intégration dans les programmes éducatifs
 - Lignes directrices pour les prestataires de formation professionnelle, les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de formation
 - Recommandations pour intégrer la plateforme Leadership for Diversity dans les programmes éducatifs existants
 - Soutenir les chefs d'établissement dans leur parcours d'apprentissage tout au long de la vie via le eHub – Recommandations supplémentaires
- Lectures complémentaires
 - Stratégies pour maximiser l'impact de l'éducation interculturelle dans différents contextes d'apprentissage
- Références

INTRODUCTION



Aperçu du projet Leadership for Diversity

Le projet Leadership pour la diversité reconnaît le rôle évolutif des chefs d'établissement dans la promotion de la compréhension interculturelle et la gestion d'équipes et de classes diversifiées dans un monde globalisé. En mettant l'accent sur l'autonomisation des leaders éducatifs, ce projet vise à répondre aux exigences élevées imposées **aux enseignants, aux chefs d'établissement et aux formateurs d'enseignants** pour promouvoir une éducation de haute qualité pour tous les apprenants. Le projet vise à apporter des changements à long terme dans les écoles et le développement des programmes scolaires grâce à des compétences de leadership inclusif et de gestion de la diversité, en soulignant la nécessité de pratiques d'enseignement et d'apprentissage innovantes.

Objectifs du projet :

- **Renforcer les compétences des leaders éducatifs** : Le projet vise à offrir une formation et un accompagnement aux responsables éducatifs afin qu'ils puissent gérer efficacement des équipes et des classes diversifiées, tout en favorisant la compréhension interculturelle au sein des établissements scolaires.
- **Améliorer les compétences professionnelles** : En développant un programme de formation au leadership pour la diversité et un environnement d'apprentissage en ligne, le projet cherche à enrichir les profils professionnels des responsables éducatifs, encourageant ainsi des écoles plus inclusives.
- **Répondre aux défis interculturels** : Leadership for Diversity mettra l'accent sur les défis académiques et socioculturels dans des contextes de classes diversifiées, en favorisant la communication et la compréhension interculturelles.
- **Promouvoir l'inclusion** : Grâce au développement d'outils et de ressources, le projet vise à renforcer l'inclusion en classe, en garantissant que tous les élèves puissent apprendre et travailler ensemble avec succès.

Composantes clés :

- **Renforcement du leadership inclusif et des compétences interculturelles** : Les participants ont l'opportunité de renforcer leur leadership inclusif et leurs compétences interculturelles grâce à des formations et des exercices pratiques.
- **Opportunités de mise en réseau** : Le projet facilite des opportunités de réseautage entre les partenaires, favorisant la collaboration et l'échange de connaissances.
- **Évaluation des compétences interculturelles** : Leadership for Diversity évalue les compétences interculturelles à travers l'Europe afin d'identifier les domaines nécessitant des améliorations et un développement.
- **Création d'une sensibilisation interculturelle** : Le projet vise à promouvoir une prise de conscience interculturelle dans la vie quotidienne des participants, encourageant une société plus inclusive et multiculturelle.
- **Approche innovante** : En mettant en œuvre une méthodologie basée sur l'éducation à la diversité, le projet explore de nouvelles approches pour l'éducation interculturelle et la promotion de la diversité dans les écoles.

RÉPONDRE AUX BESOINS ÉDUCATIFS DES ENSEIGNANTS DE L'UE POUR UNE ÉDUCATION INCLUSIVE DANS LE CONTEXTE DE LA DIVERSITÉ

Répondre aux besoins éducatifs des enseignants de l'UE en matière d'éducation inclusive dans un contexte diversifié est crucial pour favoriser des environnements d'apprentissage équitables. Comme le soulignent différentes études, les enseignants doivent être formés aux méthodes d'enseignement inclusives, aux compétences culturelles, à l'apprentissage social et émotionnel (SEL) et à l'accompagnement des élèves ayant des besoins éducatifs spéciaux (SEN). Les éducateurs ont besoin de compétences en matière de leadership et de collaboration inclusifs, ainsi que d'un accès à divers outils et ressources pédagogiques, conformément au Plan d'action pour l'éducation numérique de la Commission européenne (2021), qui souligne la nécessité pour les enseignants de disposer de compétences numériques pour un enseignement inclusif. La publication développée dans le cadre du projet « INNO4DIV » fournit des informations clés sur la réponse aux besoins éducatifs des enseignants de l'UE en matière d'éducation inclusive dans un contexte de diversité, qui sont résumées ci-dessous.

Compétence interculturelle pour les enseignants :

La publication fournit une définition de la compétence interculturelle dans le contexte de l'enseignement. Cela inclut les connaissances et les compétences dont les enseignants ont besoin pour interagir et soutenir efficacement les élèves issus de divers milieux culturels et socio-économiques. L'accent est mis sur l'importance de l'empathie, de la sensibilité culturelle et de la capacité d'adapter les stratégies d'enseignement pour répondre aux besoins des élèves.

Implications pour la formation des enseignants :

Les programmes de formation des enseignants devraient intégrer une formation aux compétences interculturelles, préparant ainsi les enseignants à créer des environnements de classe inclusifs et équitables. Les stratégies comprennent des cours, des opportunités d'apprentissage expérientiel et des pratiques de réflexion qui aident les futurs enseignants à prendre conscience de leurs propres préjugés culturels et à comprendre les contextes culturels de leurs élèves.

Aborder la diversité dans les salles de classe :

La publication met en évidence les meilleures pratiques pour interagir avec diverses populations étudiantes et comment les enseignants peuvent favoriser une culture de respect et d'inclusion. Il couvre également les défis auxquels les enseignants sont confrontés dans divers contextes éducatifs et propose des méthodes de développement professionnel continu axées sur la diversité et l'inclusion.

IMPORTANCE DE LA COMPRÉHENSION MULTICULTURELLE DANS L'ÉDUCATION

Le leadership en éducation est crucial pour favoriser la **diversité, l'équité, l'inclusion et la justice sociale**. Alors que les écoles deviennent de plus en plus multiculturelles, le rôle des chefs d'établissement dans la création d'un environnement inclusif ne peut être surestimé. Ces dirigeants influencent non seulement la dynamique actuelle, mais jettent également les bases des générations futures. Les étudiants dans les salles de classe aujourd'hui sont les leaders de demain, et les valeurs qu'ils apprennent de leurs dirigeants actuels auront un impact significatif sur la manière dont ils aborderont la diversité, l'équité, l'inclusion et la justice sociale dans leurs futurs rôles.

Les chefs d'établissement efficaces doivent faire preuve de **compétences interculturelles** pour naviguer et célébrer la riche diversité au sein de leurs écoles. La compétence interculturelle implique de comprendre, de respecter et de valoriser différentes perspectives culturelles. Il permet aux dirigeants de créer un environnement dans lequel tous les étudiants se sentent valorisés et inclus, quelle que soit leur origine culturelle. Cette compétence est essentielle pour relever les **défis** uniques qui surviennent dans une classe multiculturelle, tels que les barrières linguistiques, les malentendus culturels et les différentes attentes éducatives.

En outre, le concept de culture s'étend au-delà des frontières nationales, reconnaissant que nos identités sont complexes et multiformes. Les individus appartiennent à divers groupes culturels, définis par des facteurs tels que l'origine ethnique, la religion, le sexe, le statut socio-économique, etc. Comprendre cette intersectionnalité est crucial pour les chefs d'établissement, car elle façonne les besoins et les attentes uniques des élèves et des enseignants.

Par exemple, considérons une école avec des enseignants **d'horizons divers** : une femme latino-américaine, un Américain d'origine asiatique qui pratique une religion minoritaire et une femme noire qui s'identifie comme LGBTQ+. Chacun de ces enseignants apporte à l'école une riche mosaïque d'expériences et de perspectives. Les chefs d'établissement doivent comprendre et valoriser cette diversité, en motivant et en soutenant chaque enseignant de manière à reconnaître son parcours unique.

De plus, les chefs d'établissement doivent reconnaître la diversité des **modèles familiaux**. Les familles d'aujourd'hui sont très variées, comprenant des ménages monoparentaux, des familles multigénérationnelles et des parents de même sexe. Chaque structure familiale apporte des besoins différents à la communauté scolaire.

La diversité religieuse est un autre aspect crucial. Les écoles accueillent aujourd'hui des étudiants et du personnel issus de diverses **origines religieuses**, notamment le christianisme, l'islam, le bouddhisme, etc. Les chefs d'établissement doivent créer un environnement dans lequel les différences religieuses sont respectées, en veillant à ce que tous les élèves se sentent libres d'exprimer leurs convictions sans crainte de discrimination.

Les éducateurs et les consultants jouent un rôle essentiel dans cet écosystème. Ils doivent être conscients de **l'apprentissage durable** et capables de concevoir des programmes de **formation percutants** qui entraînent des changements dans les comportements. De tels programmes devraient favoriser une compréhension approfondie de la complexité des relations interpersonnelles et de la dynamique des groupes. Cette sensibilisation et cette formation sont essentielles pour cultiver un environnement qui valorise véritablement les contributions de chaque individu.

Le leadership inclusif ne consiste pas seulement à aborder la diversité de manière superficielle, mais implique une stratégie globale qui intègre les principes d'équité, de respect et de compréhension dans tous les aspects de la culture scolaire. Les leaders inclusifs donnent la priorité à la création d'un **environnement** dans lequel tous les membres de la communauté scolaire peuvent s'épanouir, reconnaissant que cette approche est essentielle à la réussite scolaire.

En modélisant un comportement inclusif, les chefs d'établissement peuvent inciter les élèves à **adopter la diversité**. Ils peuvent mettre en œuvre des politiques et des pratiques qui garantissent à tous les élèves des chances égales de réussite, en favorisant un environnement dans lequel les différences sont considérées comme des forces plutôt que des obstacles. Une telle approche profite non seulement aux étudiants sur le plan académique, mais les prépare également à devenir à l'avenir des leaders empathiques.

De plus, les chefs d'établissement dotés de solides compétences interculturelles peuvent s'engager efficacement auprès de la **communauté au sens large**, y compris les parents et d'autres parties prenantes, pour répondre aux divers besoins de leurs élèves. Ils peuvent combler les écarts culturels et instaurer la confiance, en veillant à ce que toutes les voix soient entendues et respectées.

Les écoles véritablement inclusives jettent les bases de **la paix, de l'équité, de la justice sociale et d'un état d'esprit de croissance**. En favorisant un environnement où chaque individu se sent valorisé et respecté, ces écoles favorisent des relations harmonieuses et encouragent le développement personnel et collectif continu. Les écoles inclusives dotent les élèves des compétences nécessaires pour naviguer et contribuer positivement à un monde diversifié et interconnecté, jetant ainsi les bases d'une société plus pacifique et progressiste.

En conclusion, l'importance du leadership dans la promotion de la diversité, de l'équité, de l'inclusion, de la justice sociale et de la diversité religieuse dans les écoles ne peut être surestimée. Les chefs d'établissement doivent posséder des compétences interculturelles pour gérer et célébrer efficacement la diversité au sein de leurs classes. Ce faisant, ils améliorent non seulement l'expérience éducative de leurs élèves, mais les préparent également à devenir des leaders inclusifs dans un monde diversifié. Les dirigeants de demain sont en effet assis dans les salles de classe d'aujourd'hui et apprennent de l'exemple donné par leurs dirigeants actuels.

Basé sur les recommandations du Conseil concernant la promotion des valeurs communes, l'éducation inclusive et la dimension européenne de l'enseignement, les aspects clés suivants sont mis en avant :

1. Promotion des valeurs communes :

- Mettre l'accent sur l'importance de partager des valeurs communes (dignité humaine, liberté, démocratie, égalité, état de droit et respect des droits humains) dès le plus jeune âge et à tous les niveaux d'éducation. Ces valeurs renforcent la cohésion sociale et l'unité au sein des communautés diverses, particulièrement face à des défis tels que le populisme et la désinformation.

2. Éducation inclusive :

- Mettre en œuvre des politiques assurant une éducation de qualité et inclusive pour tous les apprenants, avec une attention particulière pour les groupes socioéconomiquement défavorisés, les migrants et les personnes ayant des besoins spécifiques. L'éducation inclusive favorise l'équité, contribue à la cohésion sociale et prévient la marginalisation des jeunes.

3. Pensée critique et éducation aux médias :

- Développer les compétences en pensée critique et en littératie médiatique des apprenants est essentiel à l'ère numérique. Cela permet de lutter contre la désinformation et de comprendre la fiabilité des sources, aidant ainsi les étudiants à devenir des citoyens informés et actifs.

4. Soutien aux enseignants et au personnel éducatif :

- Fournir aux éducateurs les ressources, formations et outils nécessaires pour promouvoir l'éducation inclusive et les valeurs démocratiques. Des initiatives telles que l'apprentissage par les pairs, le mentorat et les échanges professionnels sont essentielles pour aider les enseignants à répondre aux besoins d'apprentissage diversifiés et à renforcer les compétences civiques.

5. Dimension européenne de l'enseignement :

- Encourager l'apprentissage sur les origines, les valeurs et les fonctions de l'Union européenne afin d'aider les élèves à comprendre leur place dans un contexte plus large et à développer une identité européenne. Des programmes comme Erasmus+ et e-Twinning offrent des opportunités d'apprentissage transfrontalier, favorisant les échanges culturels et l'unité.

6. Utilisation des financements et instruments de l'UE :

- Exploiter pleinement les programmes européens tels qu'Erasmus+, Horizon 2020 et d'autres opportunités de financement pour soutenir des initiatives liées à l'éducation inclusive, à la mobilité et à l'éducation à la citoyenneté. Ces ressources sont précieuses pour la mise en œuvre de projets innovants et pour favoriser la collaboration internationale.

Conclusion clé

La combinaison de la promotion des valeurs communes, de l'assurance d'une éducation inclusive, du développement de la littératie médiatique et du soutien aux enseignants peut avoir un impact transformateur en créant des sociétés cohésives et informées.

Mettre l'accent sur les programmes éducatifs transfrontaliers et sur une perspective européenne renforce encore davantage un sentiment d'identité partagée et d'appréciation culturelle parmi les jeunes.

OBJECTIFS DU MANUEL

Le projet Leadership for Diversity vise à promouvoir une éducation inclusive à travers l'Europe en développant un e-Hub, un inventaire numérique regroupant des ressources pédagogiques axées sur la diversité, l'équité et le leadership inclusif (DEI), ainsi que sur la communication interculturelle. Cet outil constitue une ressource précieuse pour les chefs d'établissement, le personnel administratif, les enseignants, les éducateurs, les formateurs et les consultants. Il leur permet d'identifier les meilleures pratiques et programmes pour concevoir et animer des ateliers sur le leadership inclusif, favorisant ainsi des environnements d'apprentissage équitables et diversifiés pour tous les enseignants, le personnel et les élèves. De plus, il soutient le développement des compétences interculturelles.

Afin de maximiser l'impact et l'utilité de l'e-Hub, les partenaires du projet Leadership for Diversity ont élaboré ce manuel, conçu comme un guide complet pour les utilisateurs. Il répond aux besoins de divers acteurs éducatifs, notamment les prestataires de formation professionnelle (VET), les établissements d'enseignement supérieur et d'autres organisations de formation. Les principaux objectifs du manuel sont décrits ci-dessous :

1. **Promouvoir des valeurs communes** : Fournir aux éducateurs et aux parties prenantes des stratégies pour inculquer et défendre des valeurs telles que la dignité humaine, la démocratie, l'égalité et le respect des droits humains à tous les niveaux d'éducation, afin de renforcer la cohésion sociale et l'unité.
2. **Garantir une éducation inclusive** : Offrir des conseils pour mettre en œuvre des politiques et des pratiques assurant une éducation équitable et de qualité pour tous les apprenants, avec une attention particulière aux groupes défavorisés, aux migrants et aux personnes ayant des besoins spécifiques, afin de prévenir la marginalisation et de renforcer la cohésion sociale.
3. **Renforcer la pensée critique et l'éducation aux médias** : Proposer des outils et des cadres permettant aux apprenants de développer des compétences en pensée critique et en littératie médiatique, leur donnant ainsi les moyens de naviguer dans l'ère numérique, de combattre la désinformation et de participer activement en tant que citoyens informés

4. Renforcer les compétences des éducateurs et du personnel éducatif : Apporter aux enseignants des ressources, des formations et des bonnes pratiques pour favoriser une éducation inclusive, promouvoir les valeurs démocratiques et répondre efficacement à la diversité des besoins d'apprentissage.

5. Mettre en avant la dimension européenne dans l'éducation : Encourager la compréhension des valeurs et de l'histoire de l'Union européenne, en favorisant les échanges interculturels et le développement d'une identité européenne partagée grâce à des programmes comme Erasmus+ et e-Twinning.

6. Exploiter les financements et instruments de l'UE : Orienter les parties prenantes dans l'utilisation des programmes et ressources de l'UE pour mettre en œuvre des initiatives éducatives innovantes, inclusives et collaboratives, soutenant la mobilité et l'éducation à la citoyenneté.

Ce manuel a pour objectif d'offrir aux éducateurs et aux parties prenantes des informations concrètes pour construire des sociétés cohésives, inclusives et informées, tout en favorisant un sentiment d'identité partagée et d'appréciation culturelle chez les jeunes.

TUTORIEL DISCORD



Qu'est-ce que Discord ?

Discord est une plateforme de communication conçue pour créer des communautés. Elle permet aux utilisateurs d'interagir via des chats textuels, vocaux et vidéo dans des espaces organisés appelés serveurs. Chaque serveur peut contenir plusieurs canaux dédiés à des sujets ou activités spécifiques.

Base d'utilisateurs mondiale

Bien que les chiffres exacts pour les pays européens ne soient pas fournis, Discord bénéficie d'une présence mondiale significative :

- En 2019, Discord comptait plus de 250 millions d'utilisateurs enregistrés, un chiffre qui a probablement augmenté depuis.
- La plateforme enregistre un grand nombre d'utilisateurs actifs mensuels (MAU), estimé à des centaines de millions.

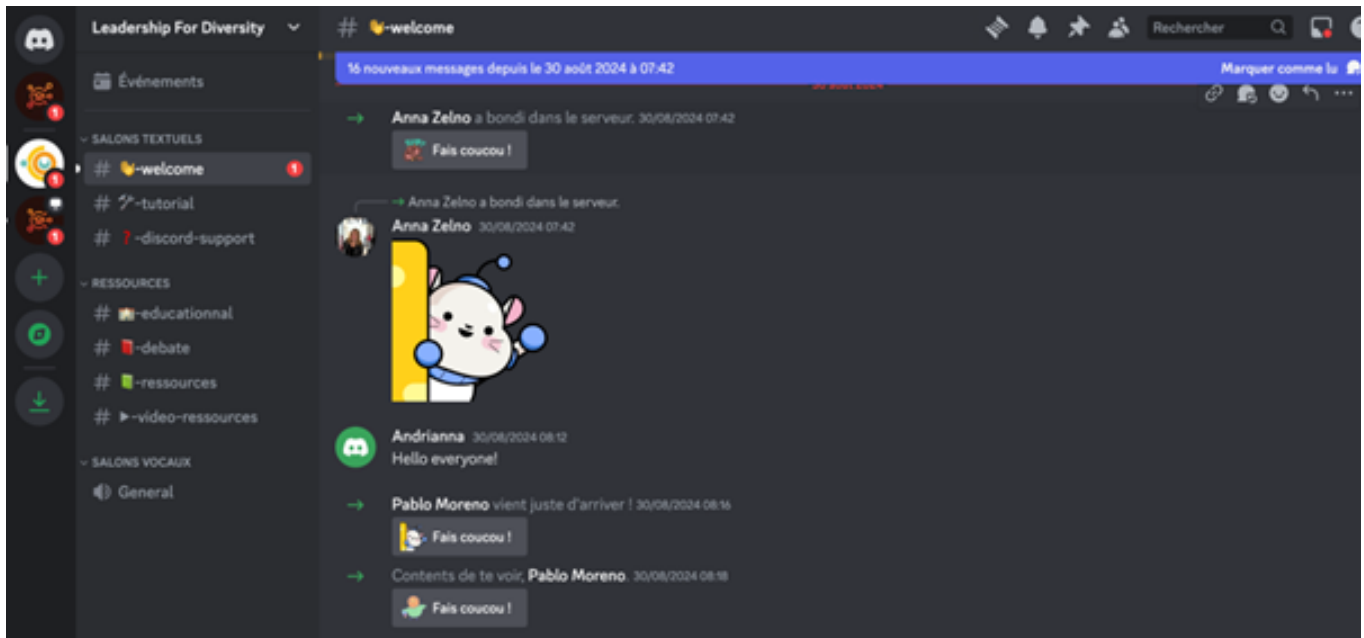
Une utilisation au-delà du gaming

Bien que Discord ait été initialement conçu pour les joueurs, son utilisation s'est largement diversifiée :

- Travail à distance : La plateforme est devenue populaire pour le travail à distance et l'éducation en ligne grâce à ses outils de communication complets.
- Communautés diverses : Discord héberge désormais des serveurs dédiés à des centres d'intérêt variés, tels que la musique, l'éducation, les sciences et la technologie.

Mettre en place une communauté sur Discord pour le projet Leadership For Diversity favorise des connexions significatives, la collaboration et une interaction en temps réel entre les participants. Cela crée un espace dynamique et inclusif où les membres peuvent partager des ressources, échanger des idées et s'entraider dans leur développement, assurant ainsi une continuité des objectifs du projet. L'accessibilité et les fonctionnalités interactives de Discord en font un outil idéal pour cultiver un sentiment d'appartenance et pour permettre aux voix diverses de s'épanouir dans un environnement unifié.

Joindre ou créer un serveur

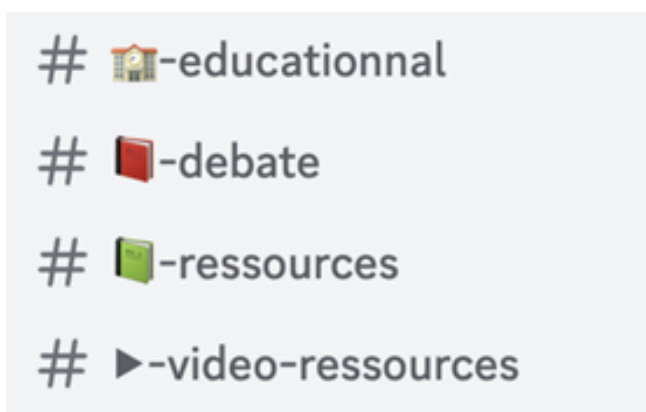


- Rejoindre un serveur : Si vous avez un lien d'invitation, cliquez dessus pour rejoindre. Sinon, vous pouvez explorer les serveurs publics via l'option « Explorer les serveurs publics ».
- Créer un serveur : Cliquez sur l'icône « + » dans la liste des serveurs et suivez les étapes pour nommer votre serveur, choisir une icône et configurer des canaux.

Comprendre les canaux

Les serveurs Discord sont divisés en deux principaux types de canaux :

- Canaux textuels – #



- Objectif : utilisé pour la communication écrite, le partage de fichiers et la publication de médias.
- Formatage des messages : vous pouvez formater votre texte à l'aide de démarques pour le gras, l'italique, le barré, etc. Par exemple:
 - Gras : ****texte****
 - Italique : **texte**
 - Spoiler : `||texte||`

Canaux vocaux



- Objectif : Permet aux utilisateurs de communiquer via la voix ou la vidéo. Cliquez simplement sur un canal vocal pour le rejoindre.
- Fonctionnalités : vous pouvez partager votre écran, participer à des appels vidéo et même jouer à des jeux ensemble.

S'engager avec la communauté

Marquage d'individus

Pour taguer quelqu'un dans un message, vous pouvez utiliser la méthode suivante :

1. Tapez le symbole « @ » : Commencez par taper @ suivi du nom d'utilisateur de la personne que vous souhaitez mentionner. Par exemple, si vous souhaitez marquer un utilisateur nommé « JohnDoe », vous devez saisir @JohnDoe.
2. Sélectionnez l'utilisateur : au fur et à mesure que vous tapez, une liste déroulante apparaîtra avec des suggestions. Cliquez sur le nom d'utilisateur correct pour le sélectionner ou continuez à taper jusqu'à ce que vous voyiez l'utilisateur souhaité.
3. Envoyer le message : une fois que vous avez identifié l'utilisateur, complétez votre message et appuyez sur Entrée pour l'envoyer. L'utilisateur tagué recevra une notification, ce qui lui permettra de voir plus facilement votre message.

Marquer tout le monde

- Si vous souhaitez avertir tous les membres d'une chaîne, vous pouvez utiliser la balise @everyone. Voici comment procéder :
- Tapez @tout le monde dans votre message : cela informera tous les membres de la chaîne que vous envoyez un message.
- À utiliser avec parcimonie : soyez prudent lorsque vous utilisez @everyone, car cela peut être perturbateur en cas de surutilisation. Utilisez-le uniquement pour des annonces ou des messages importants qui nécessitent l'attention de tous.

Marquage de rôles spécifiques

Si votre serveur a configuré des rôles, vous pouvez également marquer des rôles spécifiques pour informer tous les membres affectés à ce rôle :

1. Tapez @ suivi du nom du rôle : par exemple, si vous avez un rôle appelé « Modérateurs », vous saisirez @Modérateurs.
2. Sélectionnez le rôle : comme pour le marquage d'individus, une liste déroulante apparaîtra avec des suggestions de rôles. Cliquez sur le bon rôle pour le sélectionner.
3. Envoyer le message : complétez votre message et appuyez sur Entrée. Tous les membres ayant ce rôle recevront une notification.

Interactions supplémentaires

- Vérifier les autorisations : certains serveurs peuvent restreindre l'utilisation de @everyone ou le marquage de rôles à certains membres (comme les administrateurs ou les modérateurs). Vérifiez toujours les règles du serveur pour vous assurer que vous suivez les directives.
- Utilisez les réactions : au lieu de marquer, vous pouvez également réagir aux messages avec des emojis pour interagir sans envoyer de notifications. Cela peut aider à maintenir les conversations fluides sans interrompre les autres.
- Messages directs : si vous avez besoin de communiquer en privé, vous pouvez envoyer un message direct (DM) à un utilisateur en cliquant sur son nom d'utilisateur et en sélectionnant "Message".

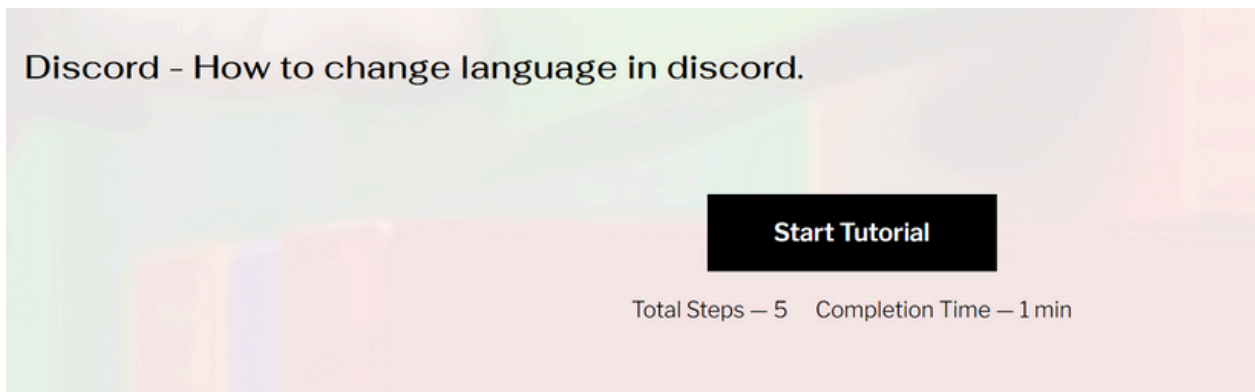
Si vous avez des questions sur l'utilisation de Discord ou l'interaction avec le contenu, ou si vous pensez qu'il manque des éléments, vous pouvez simplement envoyer un message à #discord-support ou #tutorial sur le discord, ou envoyer un message à @Zoé Le LABA .

Exemples de discord célèbre

- Étudier ensemble : Discord avec des personnes qui étudient ensemble et échangent sur des conseils ou des sujets d'étude. 676 000 membres et 30 000 en ligne. <https://discord.gg/study>
- Mathématiques : 222k membres et 22k en ligne. <https://discord.gg/math>

Changer de langue dans DiSCORD.

Suivez le guide étape par étape ici : <https://www.iorad.com/player/2041473/Discord---How-to-change-lingual-in-discord-#trysteps-3>



Leadership pour la diversité Discord Channel

Rejoignez la chaîne Discord pour vous connecter avec d'autres enseignants et chefs d'établissement ici.

L4D

L'eHub Leadership for Diversity

QU'EST-CE QUE L'EHUB LEADERSHIP FOR DIVERSITY ?

L'eHub European Leadership for Diversity est un référentiel numérique complet hébergeant une variété de ressources **d'enseignement et d'apprentissage** sur la diversité, l'équité et le leadership inclusif (DEI), ainsi que sur la communication interculturelle.

Ce centre de ressources dynamique offre une expérience de navigation transparente, permettant aux utilisateurs d'explorer sans effort son vaste référentiel. Grâce à des fonctionnalités de recherche intuitives, les utilisateurs peuvent identifier rapidement les ressources qui correspondent à leurs intérêts et besoins spécifiques dans le domaine de l'éducation interculturelle. Qu'il s'agisse de matériel pédagogique, de cadres pédagogiques ou de stratégies pédagogiques, l'eHub présente une multitude de programmes de bonnes pratiques conçus pour faciliter la conception et l'exécution efficaces d'initiatives d'éducation interculturelle.

L'eHub European Leadership for Diversity sert de ressource fondamentale, permettant aux acteurs de l'éducation de naviguer dans les complexités de la diversité culturelle dans les contextes éducatifs et de favoriser des environnements d'apprentissage inclusifs propices au développement holistique des étudiants issus d'horizons divers.

À QUI S'ADRESSE-T-IL ET COMMENT Y ACCÉDER ?

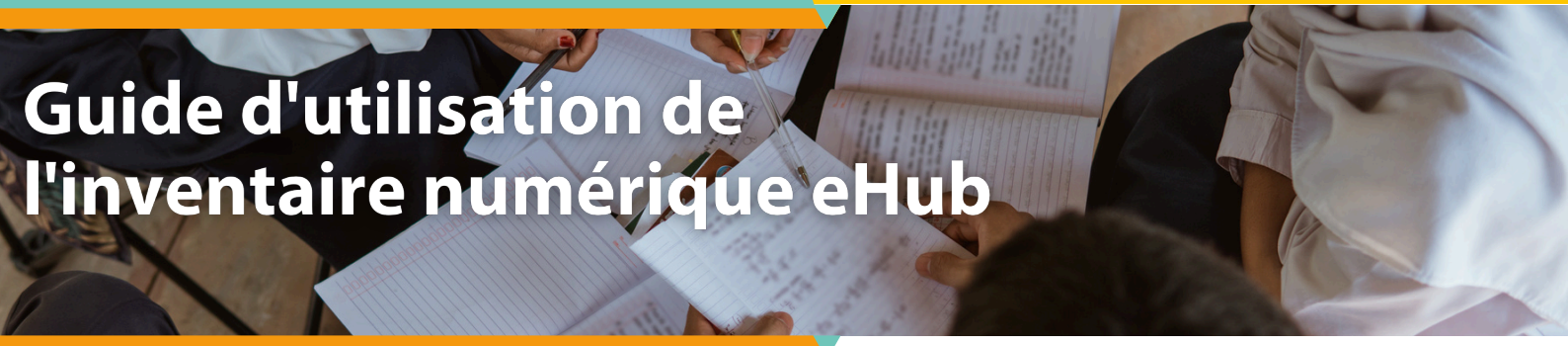
Conçu comme un outil convivial, il constitue une ressource précieuse pour les chefs d'établissement, le personnel administratif et les enseignants. Les utilisateurs peuvent naviguer sans effort dans le hub pour découvrir des programmes de bonnes pratiques adaptés à la conception et à la mise en œuvre d'initiatives d'éducation interculturelle.

L'utilisation de cet outil est simple et efficace. Voici trois méthodes :

1. Utilisez la fonction « **Rechercher dans l'eHub** » ci-dessous. Saisissez tous les **mots-clés** ou sujets pertinents liés au leadership inclusif ou à l'éducation interculturelle pour découvrir les ressources d'apprentissage les plus pertinentes.
2. Utilisez nos **filtres** situés sur le côté gauche pour affiner votre recherche en fonction de sept catégories clés, facilitant ainsi la découverte des meilleures pratiques.
3. Parcourez la section « **Dernières ressources** » sur le côté droit. Cliquez sur les ressources qui ont retenu votre intérêt pour les explorer davantage.

Lien d'accès : <https://leadershipfordiversity.eu/ehub-resources/>

*Il est à noter que cette fonctionnalité n'est disponible qu'en anglais.



Guide d'utilisation de l'inventaire numérique eHub

Instructions pour accéder et utiliser l'inventaire numérique des ressources et de l'apprentissage eHub

Accéder à l'eHub

1. Ouvrez votre navigateur : Commencez par ouvrir votre navigateur Web préféré (par exemple, Chrome, Firefox, Safari).
2. Accédez à la page d'accueil d'eHub : Saisissez l'URL www.leadershipfordiversity.eu/ehub-resources/ pour la page d'accueil d'eHub.

Utilisation de l'inventaire numérique eHub

1. Présentation de la page d'accueil : **Introduction et instructions** : En haut de la page d'accueil, vous trouverez une introduction et des instructions de base sur l'utilisation de l'eHub.



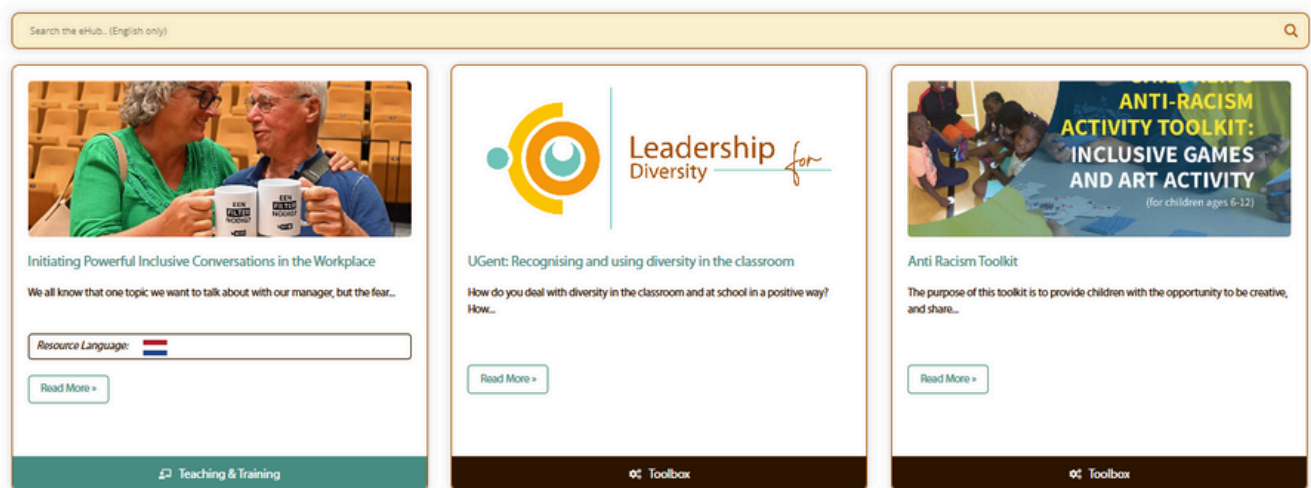


- **Catégories et filtrage** : sur le côté gauche, vous verrez des options pour filtrer les ressources par différentes catégories surlignées en vert.

The screenshot shows a filter menu with three sections:

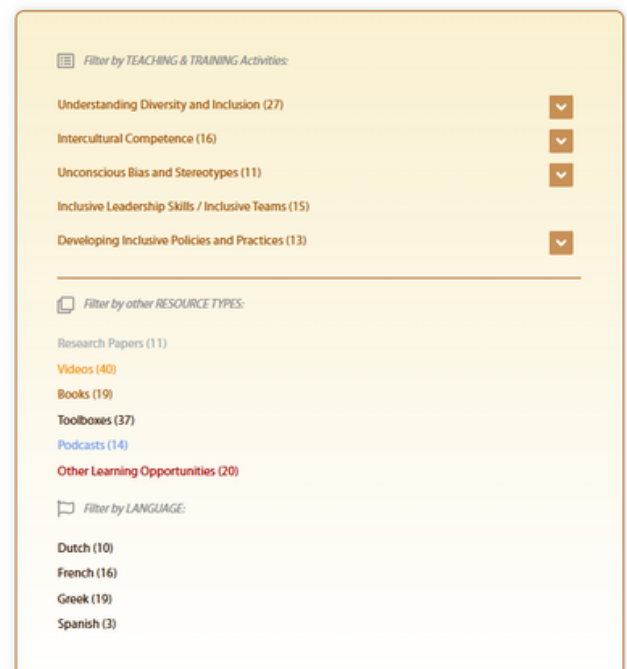
- Filter by TEACHING & TRAINING Activities:**
 - Understanding Diversity and Inclusion (27)
 - Intercultural Competence (16)
 - Unconscious Bias and Stereotypes (11)
 - Inclusive Leadership Skills / Inclusive Teams (15)
 - Developing Inclusive Policies and Practices (13)
- Filter by other RESOURCE TYPES:**
 - Research Papers (11)
 - Videos (40)
 - Books (19)
 - Toolboxes (37)
 - Podcasts (14)
 - Other Learning Opportunities (20)
- Filter by LANGUAGE:**
 - Dutch (10)
 - French (16)
 - Greek (19)
 - Spanish (3)

Système de recherche en direct : sur le côté droit, il y a une barre de recherche qui suggère des résultats de ressources au fur et à mesure que vous saisissez des mots-clés.



2. Filtrage des ressources :


- **Par type d'utilisateur :** vous pouvez filtrer les ressources en fonction de votre rôle, comme directeur et administrateurs d'établissement ou personnel enseignant.
- **Activités d'enseignement et de formation :** Filtrez par activités d'enseignement et de formation spécifiques et leurs catégories.
- **Type de ressource :** sélectionnez le type de ressource que vous recherchez, par exemple des articles de recherche, des vidéos, des livres ou des boîtes à outils.
- **Langue :** Choisissez entre le néerlandais, le français, le grec et l'espagnol



3. Système de recherche :

- **Recherche en direct** : utilisez la barre de recherche pour saisir des mots-clés. Le système vous suggérera automatiquement des ressources liées aux mots-clés saisis, vous aidant ainsi à trouver rapidement ce dont vous avez besoin.

Search the eHub... (English only) Q




Initiating Powerful Inclusive Conversations in the Workplace

We all know that one topic we want to talk about with our manager, but the fear...

Resource Language: FR

[Read More >](#)

Teaching & Training




UGent: Recognising and using diversity in the classroom

How do you deal with diversity in the classroom and at school in a positive way? How...

[Read More >](#)

Toolbox



Anti Racism Toolkit

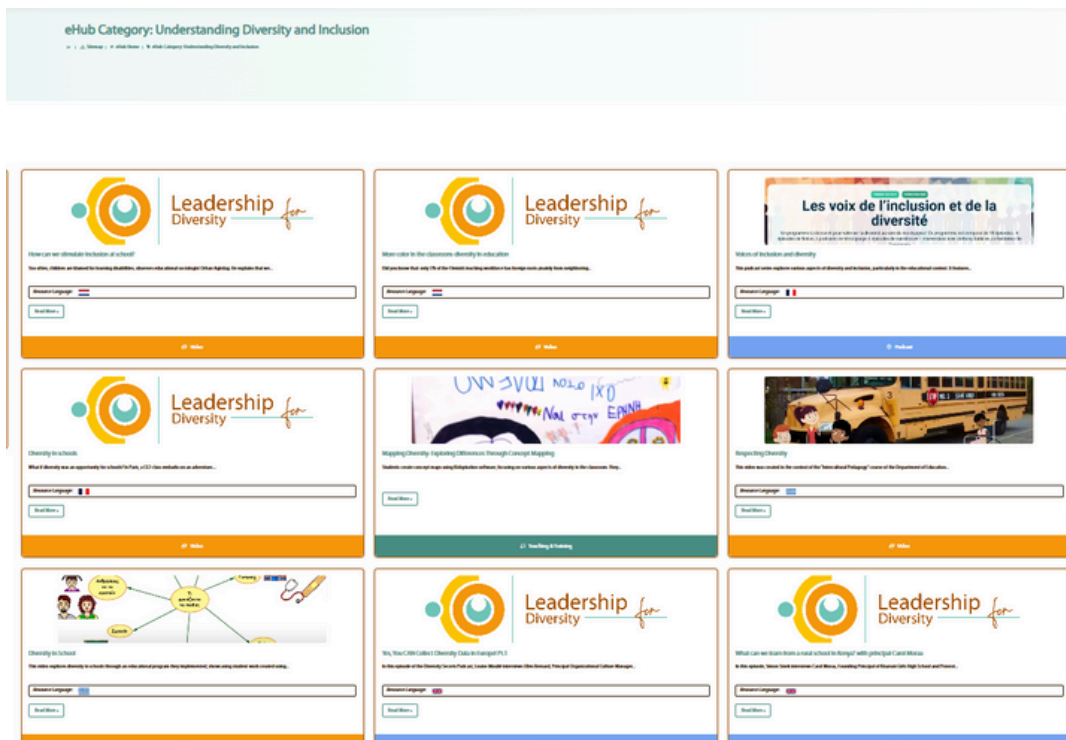
The purpose of this toolkit is to provide children with the opportunity to be creative, and share...

[Read More >](#)

Toolbox

4. Codes couleur pour les ressources :






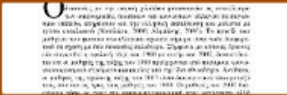




- Ressources pédagogiques et de formation : Vert
- Ressources vidéo : Orange
- Ressources pour les documents de recherche : Grey
- Ressources du livre : Brown
- Ressources de la boîte à outils : Noir
- Podcasts : Bleu



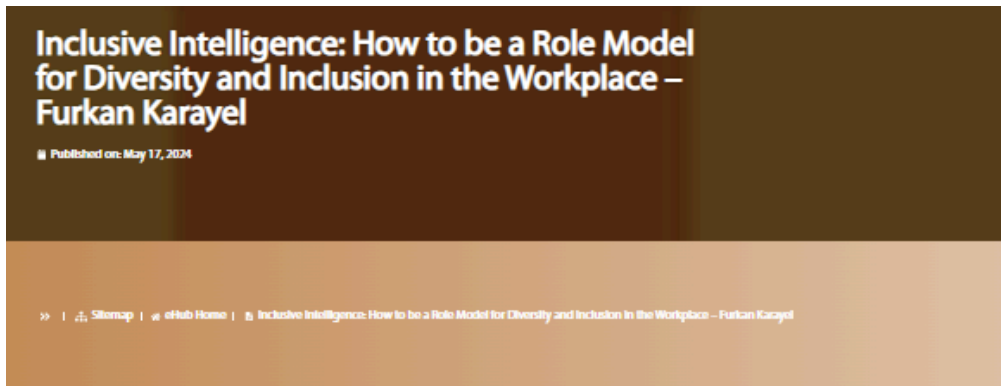
Ces codes couleur vous aident à identifier rapidement le type de ressource à la fois sur les pages de catégorie et sur les pages de ressources individuelles.

- **Catégorie Livres** : Cliquez sur cette catégorie pour explorer les livres disponibles.

eHub Category: Books

 <p>ART ACTIVITIES FOR KIDS</p> <p> harness the power of creativity to celebrate your community and change the world with Art-Based Art Activities.</p> <p>Read More</p>	 <p>L'apprentissage coopératif</p> <p>Original of the authors of Cooperative Learning</p> <p>Cooperative learning</p> <p>Cooperative learning is a teaching method from the high-achieving world based on cooperation. It can be used...</p> <p>Read More</p>	 <p>CHOUKRI BEN AYED</p> <p>LA MIXITÉ</p> <p>Social diversity at school</p> <p>How to differ social diversity in a school, to use, to face? The author analyzes questions that face...</p> <p>Read More</p>
 <p>FUN</p> <p>... how we really feel different from each other? Why are we afraid of diversity? ...</p> <p>Read More</p>	 <p>DIVERSITY AND CITIZENSHIP EDUCATION</p> <p>This book provides a framework for reflecting on how education, through appropriate policies and measures, can help...</p> <p>Read More</p>	 <p>Diversity and its management in the school classroom</p> <p>Over the past few decades, Europe has seen increased diversity in its classrooms due to immigration, mobility...</p> <p>Read More</p>
 <p>BODILY-KINESTHETIC MUSICAL</p> <p>Diversity in school and learning</p> <p>Children often take questions about differences being diverse among their classmates, such as people of faith, abilities, or...</p> <p>Read More</p>	 <p>Current Perspectives on Intercultural and Global Competence</p> <p>Current Perspectives on Intercultural and Global Competence provides an insightful application of the working definition of Intercultural...</p> <p>Read More</p>	 <p>Global Citizenship Education: Critical and Intercultural Perspectives</p> <p>In a globalized world, we need to have to build more inclusive societies that respect cultural diversity...</p> <p>Read More</p>
 <p>Redesigning Equality and Scientific Excellence Together</p> <p>Read More</p>		

- **Page de ressources d'un seul livre** : comme ci-dessus, cliquez sur un titre de livre pour ouvrir sa page détaillée avec des informations supplémentaires et des options d'accès.



Filter by TEACHING & TRAINING Activities:

- Understanding Diversity and Inclusion (27) ▾
- Intercultural Competence (16) ▾
- Unconscious Bias and Stereotypes (11) ▾
- Inclusive Leadership Skills / Inclusive Teams (15) ▾
- Developing Inclusive Policies and Practices (13) ▾

Filter by other RESOURCE TYPES:

- Research Papers (11)
- Videos (40)
- Books (19)
- Toolboxes (37)
- Podcasts (14)
- Other Learning Opportunities (20)

Filter by LANGUAGE:

- Dutch (10)
- French (16)
- Greek (19)
- Spanish (3)

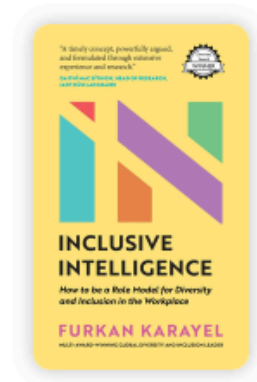
Inclusive Intelligence: How to be a Role Model for Diversity and Inclusion in the Workplace – Furkan Karayel

How to develop inclusive intelligence. You'll learn the skills great leaders have in common, how they implement inclusion daily, and how they have become role models in their fields. This book is for business leaders, human resources professionals, team managers, and anyone interested in promoting diversity and inclusion in the workplace.

◀ VIEW BOOK 1

◀ VIEW BOOK 2

Please share this resource.



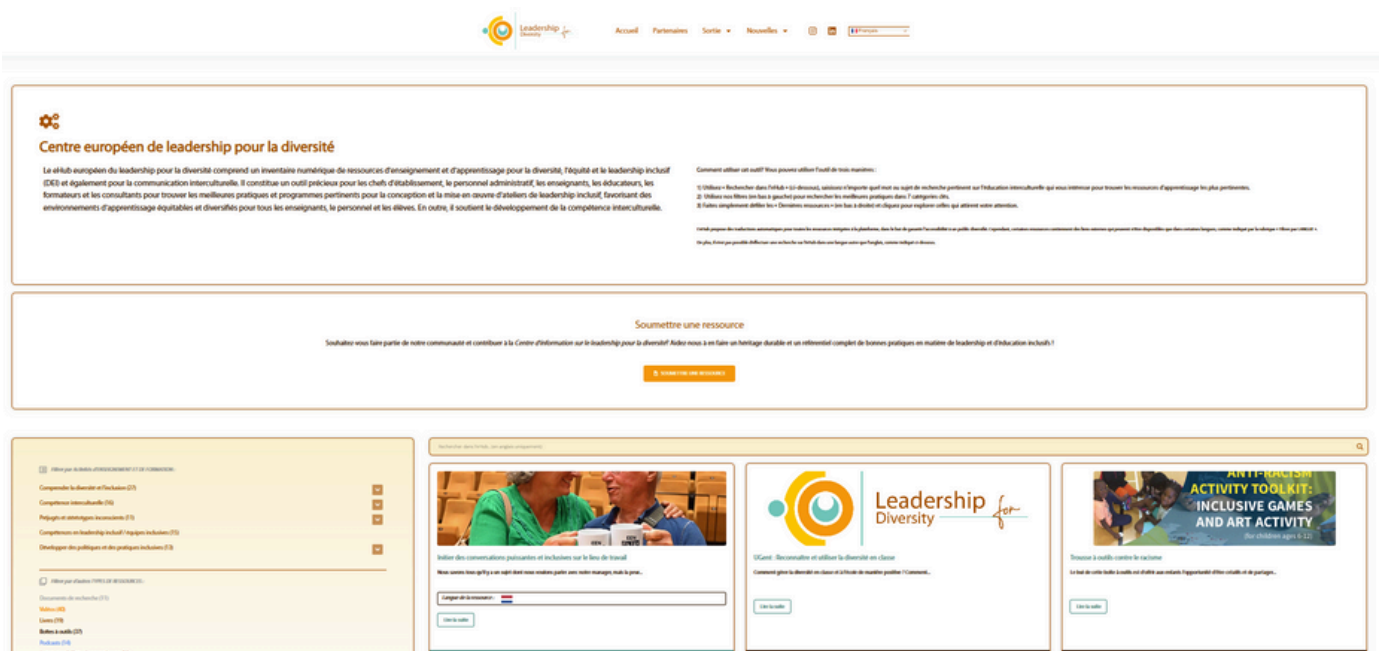
- Répéter pour les autres catégories

7. Fonction de traduction

- Utilisez le plugin de traduction disponible sur l'e-Hub pour un accès multilingue.



- Sélectionnez votre langue partenaire préférée (par exemple le français) parmi les options du plugin pour traduire instantanément le contenu du e-Hub.



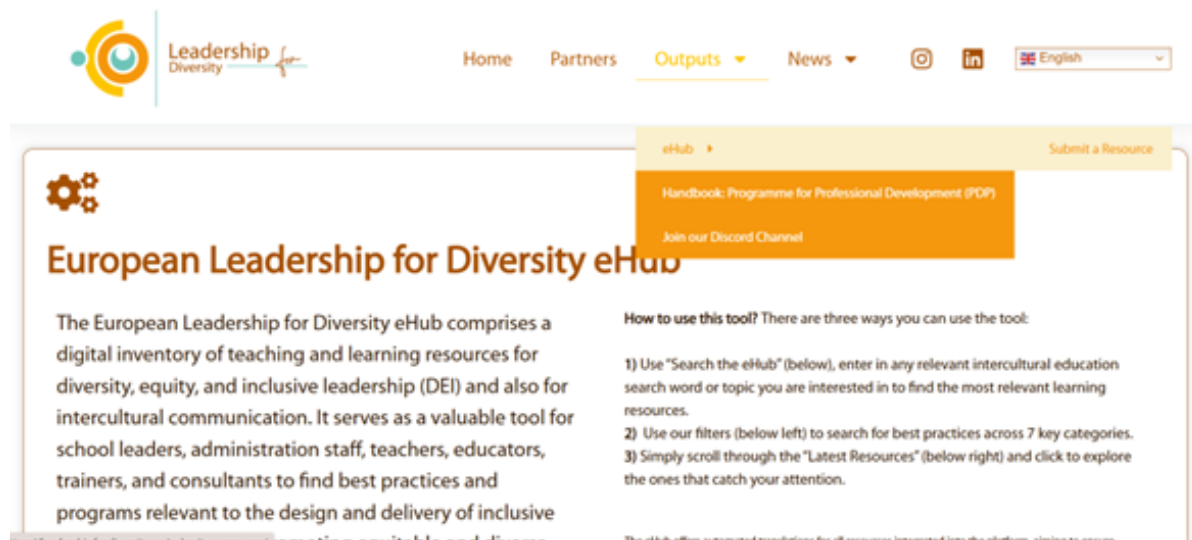
8. Conseils pour une utilisation efficace

- Ajout de signets :** nous vous recommandons d'ajouter un signet ou d'ajouter des catégories ou des ressources fréquemment utilisées dans votre navigateur préféré en tant que favoris pour un accès plus rapide lors des sessions futures.

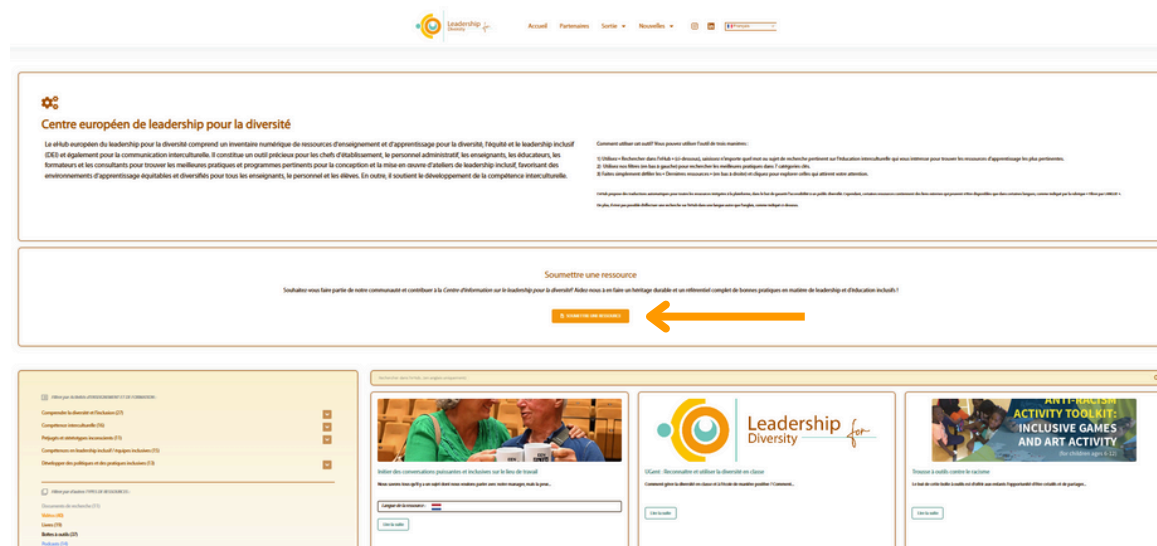
9. Ajout d'une NOUVELLE ressource

Il existe deux façons d'accéder à cette fonctionnalité.

1. Depuis l'onglet Sorties, cliquez sur eHub, puis soumettez une ressource.



2. Depuis la page eHub directement, cliquez sur Soumettre la ressource.



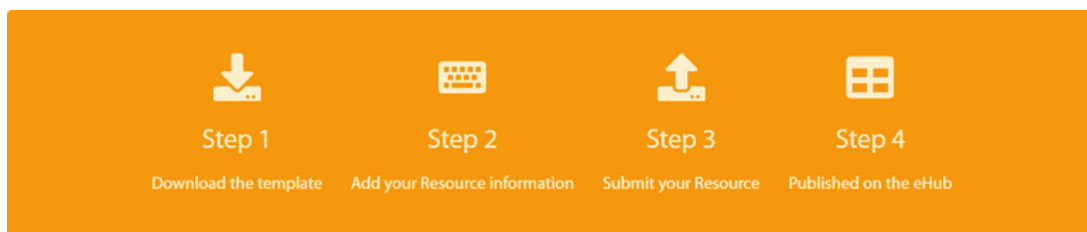
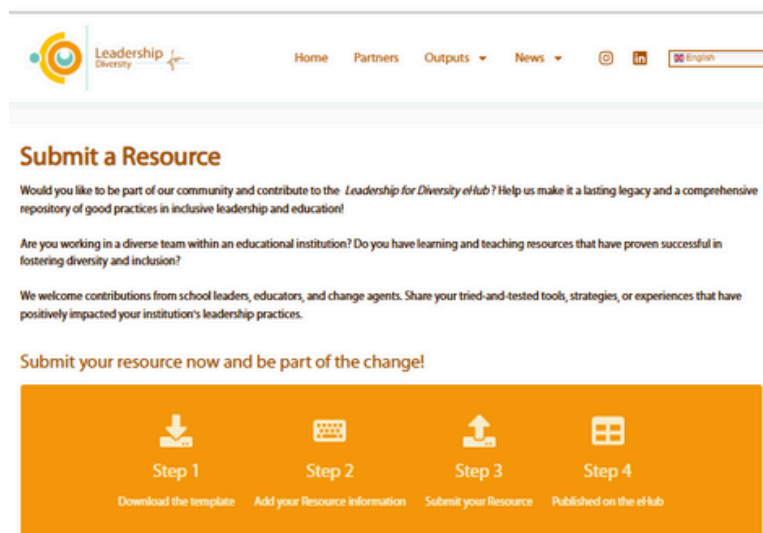
- Comment soumettre une ressource en quatre étapes faciles !

Étape 1 : Téléchargez le modèle

Étape 2 : Ajoutez vos informations sur les ressources

Étape 3 : Soumettez votre ressource

Étape 4 : Publié sur l'eHub

Submit a Resource

Would you like to be part of our community and contribute to the *Leadership for Diversity eHub*? Help us make it a lasting legacy and a comprehensive repository of good practices in inclusive leadership and education!

Are you working in a diverse team within an educational institution? Do you have learning and teaching resources that have proven successful in fostering diversity and inclusion?

We welcome contributions from school leaders, educators, and change agents. Share your tried-and-tested tools, strategies, or experiences that have positively impacted your institution's leadership practices.

Submit your resource now and be part of the change!



Share Your Expertise with the Leadership for Diversity eHub

The Leadership for Diversity eHub is a collaborative platform designed for international teachers and educators with practical resources to create more inclusive learning environments. We believe that diversity in leadership starts with sharing knowledge, skills, and experiences that inspire change.

We're looking for you to contribute to our growing collection of resources. Whether it's an innovative teaching strategy, a leadership tool, or a case study on governing relations, your submission could make a meaningful impact on schools across Europe and beyond!

Submitting resources is simple. Fill in the template below and upload it to the Leadership for Diversity platform via the Submit a Resource page. Please fill in your name and contact email to enable us to follow up if needed.

Your Name: _____
 Your School/Organization: _____
 Contact Email: _____

Resource Name: _____
 URL: _____

Description:	_____
Type:	_____
Category:	_____
Sub-category:	_____
Language:	_____

(Document Screenshot)

eHub Resource Template

To get involved, please follow these simple steps. Download the Resource Word template provided below:

[Download Template \(doc\)](#)

Complete the template with your resource information, ensuring all relevant details are included.

Once you have finished, please upload your Resource below:



Intégration dans les programmes éducatifs

LIGNES DIRECTRICES POUR LES PRESTATAIRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE, LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LES ORGANISMES DE FORMATION

Le eHub européen Leadership for Diversity fournit des **ressources essentielles** pour développer des compétences axées sur la DEI dans les contextes d'apprentissage tout au long de la vie et d'EFP. En utilisant les ressources structurées du eHub, les chefs d'établissement et les éducateurs sont invités à poursuivre leur **parcours d'apprentissage tout au long de la vie** qui valorise la diversité, l'équité et la compétence interculturelle, ouvrant la voie aux futures générations de dirigeants culturellement compétents, empathiques et inclusifs. L'adoption de ces ressources profite non seulement aux apprenants individuels, mais renforce également l'institution dans son ensemble, créant une communauté résiliente et inclusive.

En intégrant ces ressources dans les programmes éducatifs, les dirigeants d'établissement peuvent :

- **Promouvoir l'empathie et la sensibilisation culturelle** : Essentielles pour des interactions significatives dans des contextes divers, l'empathie et la sensibilisation culturelle contribuent à créer un environnement dans lequel les dirigeants scolaires et les éducateurs respectent et comprennent les origines uniques de chacun.
- **Créer des cultures inclusives** : créer des environnements où chacun se sent valorisé et soutenu est essentiel pour un enseignement, un apprentissage et une collaboration efficaces. Une culture inclusive favorise la sécurité psychologique et améliore la participation, permettant à toutes les voix d'être entendues.
- **Préparez les futurs dirigeants avec des compétences en leadership inclusif** : Doter les dirigeants d'école et les éducateurs de compétences en leadership inclusif garantit qu'ils sont prêts à s'engager et à contribuer à des environnements professionnels diversifiés, favorisant des lieux de travail et des communautés qui valorisent l'équité et le respect.
- **Établir des politiques et des pratiques durables et inclusives** : en élaborant des politiques DEI claires et en les intégrant dans le cadre institutionnel, les dirigeants d'établissements scolaires veillent à ce que l'inclusion et l'équité soient respectées à tous les niveaux de l'expérience éducative. Ces politiques constituent une base solide pour une amélioration continue et un changement durable.

LIGNES DIRECTRICES POUR LES PRESTATAIRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE, LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LES ORGANISMES DE FORMATION

L'intégration du eHub européen Leadership for Diversity (eHub) dans les programmes d'éducation peut être utile pour les prestataires de formation professionnelle, les établissements d'enseignement supérieur et les formations. Il s'agit d'un outil puissant et complet, agissant comme un référentiel de ressources externes et internes. L'e-Hub offre un espace dans lequel les ressources externes peuvent être consultées et téléchargées. Il s'agit de **ressources éducatives libres** (REL), à savoir des articles de revues, des manuels, des actualités, des billets de blog, des podcasts, des vidéos, etc. qui traitent de l'éducation interculturelle, de l'importance de renforcer la diversité dans les écoles et d'améliorer les politiques d'inclusion dans les centres éducatifs. De plus, l'e-Hub donne accès à un référentiel d'activités que le projet Leadership for Diversity a produites et, surtout, testées. Ces activités constituent les ressources internes, qui ont été développées par le Consortium Leadership for Diversity. Grâce à l'expertise et aux connaissances pédagogiques du Consortium, ces activités sont cohérentes avec l'objectif du projet – renforcer la diversité et l'inclusion dans les milieux éducatifs, en sensibilisant les responsables éducatifs – et ont finalement été affinées par des tests pilotes. Ces activités ont donc été testées dans plusieurs pays européens et ont atteint des niveaux de participation élevés, ce qui a aidé le Consortium à les adapter encore davantage au groupe cible.

Ainsi, les ressources fournies dans l'eHub se sont avérées efficaces et adaptées à leur mise en œuvre dans des contextes éducatifs.

Afin de faciliter l'intégration de ces activités aux programmes éducatifs existants, voici quelques lignes directrices :

Jetez un œil à l'eHub. L'eHub est un **grand référentiel**, contenant une grande quantité de ressources. Cela peut créer une certaine confusion et l'utilisateur peut se perdre et ne pas identifier les meilleures ressources à utiliser. Par conséquent, avant de choisir une activité, familiarisez-vous avec la plateforme, explorez les filtres et les activités, vérifiez quels types de ressources sont disponibles et si elles conviennent à ce que vous recherchez.

Combinez le matériel. Dans cet eHub, vous trouverez une grande **variété de ressources**. Il est recommandé de ne pas s'en tenir à un seul type de ressources (c'est-à-dire des articles), à moins que votre programme éducatif ne l'exige. Il est plus efficace de combiner le matériel écrit, qu'il s'agisse d'articles universitaires ou de blogs, avec des ressources visuelles. Les connaissances acquises seront plus complètes et le développement de la formation plus dynamique, ce qui entraînera des niveaux d'engagement plus élevés de la part des participants. Par conséquent, essayez de rassembler différents types de ressources

Combinez les approches. De même, vous devez combiner la **typologie des ressources**. Comme vous l'avez peut-être remarqué, cet eHub propose des activités pratiques. Ces activités sont très utiles pour promouvoir l'importance de la diversité et de l'inclusion à l'école, ainsi que pour améliorer les compétences interculturelles des chefs d'établissement et des enseignants. Par conséquent, vous devez fusionner de manière équilibrée les activités pratiques et les ressources théoriques si vous souhaitez les inclure dans votre programme éducatif.

Avant de mettre en œuvre votre solution, **adaptez-la** à votre contexte. Ces ressources sont de nature très différente et offrent une grande variété d'options de choix. Cependant, il est fortement recommandé d'évaluer la mise en œuvre pratique dans votre contexte spécifique. Vous souhaitez peut-être adapter certaines des ressources afin d'en tirer le résultat le plus positif.

DÉVELOPPER L'EMPATHIE ET LA COMPRÉHENSION CULTURELLE

L'empathie et la compréhension culturelle sont des compétences fondamentales pour les chefs d'établissement, les formateurs et les étudiants, en particulier dans des contextes éducatifs et professionnels diversifiés. L'intégration des ressources eHub sur ces sujets peut aider les chefs d'établissement et les éducateurs à s'engager de manière significative dans des perspectives diverses, créant ainsi une culture scolaire plus inclusive.

Application pratique : En utilisant les ressources du eHub telles que Blobs and Lines, INACT Good Practice Compendium for Creative Classrooms, Arise. Action for Reducing Inequalities in Education, HEAD : Empowering School Principals for Inclusive School Culture, entre autres activités incluses dans le e-Hub, dans les sessions de formation du personnel/enseignant ou les ateliers de développement professionnel pour aider les éducateurs à réfléchir et à comprendre des perspectives diverses.

Pourquoi est-ce important pour l'apprentissage tout au long de la vie (cVET) : L'empathie et la compréhension culturelle sont des compétences transférables qui améliorent la collaboration, réduisent les conflits et améliorent les relations au sein d'environnements d'apprentissage et de travail diversifiés. En intégrant ces compétences dans l'apprentissage tout au long de la vie, les établissements d'enseignement créent des espaces inclusifs où chacun peut s'épanouir.

CRÉER DES CULTURES SCOLAIRES ET PROFESSIONNELLES INCLUSIVES

Créer une culture inclusive est essentiel pour soutenir la diversité dans les milieux éducatifs et garantir que chaque membre de la communauté se sente valorisé. Les ressources du eHub dans ce domaine visent à aider les chefs d'établissement à établir un engagement à l'échelle de l'école envers la DEI en développant des pratiques qui favorisent le respect mutuel et l'équité.

Application pratique : En utilisant les ressources de l'eHub, en particulier de la catégorie Comprendre la diversité et l'inclusion telles que : Affirmer la diversité en classe Pourquoi c'est important pour vos élèves, Cartographie des sentiments de diversité et d'inclusion, Vocabulaire commun, Apprécier la diversité entre autres activités incluses dans l'eHub, à partir des sessions de formation des enseignants pour aider les éducateurs à explorer la diversité identitaire et son impact sur les élèves.

Pourquoi est-ce important pour l'apprentissage tout au long de la vie : Développer une culture inclusive au sein des établissements d'enseignement favorise l'amélioration continue et l'apprentissage de tous les membres de la communauté scolaire. En favorisant l'inclusion, les chefs d'établissement établissent une norme qui prépare le personnel et les étudiants à s'engager de manière significative dans des environnements professionnels diversifiés et mondialisés.

PRÉPARER LES FUTURS DIRIGEANTS AVEC DES COMPÉTENCES DE LEADERSHIP INCLUSIF

Les compétences en leadership inclusif sont essentielles pour les chefs d'établissement et les enseignants, en particulier lorsqu'ils préparent les élèves à intégrer un marché du travail mondialisé. Les ressources de l'eHub aident à développer ces compétences en proposant des activités qui améliorent l'empathie, l'adaptabilité et la prise de décision axée sur l'équité des dirigeants.

Application pratique : Voici quelques activités de l'eHub qui peuvent être mises en œuvre : Créer un sentiment d'appartenance, Différences générationnelles et discrimination mutuelle entre les enseignants, Comprendre les microagressions dans les milieux éducatifs et bien d'autres choses encore peut être utilisé dans les programmes de développement du leadership, permettant aux chefs d'établissement et aux enseignants de pratiquer un leadership inclusif dans des scénarios du monde réel.

Pourquoi c'est important pour l'apprentissage tout au long de la vie : Préparer les dirigeants à agir de manière inclusive dans leurs interactions et leurs prises de décision est essentiel pour favoriser un environnement d'apprentissage favorable. En dotant les chefs d'établissement et les enseignants de compétences en leadership inclusif, les établissements d'enseignement posent les bases d'un apprentissage tout au long de la vie qui privilégie l'équité et le respect.

SOUTENIR L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE GRÂCE À DES POLITIQUES ET DES PRATIQUES INCLUSIVES

Les politiques et pratiques inclusives contribuent à établir des normes d'équité cohérentes dans les établissements d'enseignement, garantissant ainsi le respect des principes DEI à tous les niveaux. Les ressources du eHub dans ce domaine guident les chefs d'établissement dans la création et le maintien de politiques qui favorisent l'accès, l'équité et le soutien à tous les élèves et à tous les membres du personnel.

Application pratique : Voici quelques activités du eHub pour soutenir ceci : Ce qu'il faut pour être un grand leader, Dessinons une maison, Construire un lieu de travail psychologiquement sûr, Réflexion sur le leadership pour une éducation inclusive et bien d'autres pour soutenir l'apprentissage tout au long de la vie grâce à des politiques et des pratiques inclusives.

Pourquoi est-ce important pour l'apprentissage tout au long de la vie : Les politiques inclusives créent un cadre qui soutient l'apprentissage tout au long de la vie et le développement professionnel dans un environnement axé sur la DEI. Des politiques claires sur la DEI garantissent la cohérence et la durabilité, permettant aux établissements d'enseignement de favoriser des opportunités équitables pour tous les membres de la communauté scolaire.

RECOMMANDATIONS POUR L'INTÉGRATION DE LA PLATEFORME LEADERSHIP FOR DIVERSITY DANS LES PROGRAMMES ÉDUCATIFS EXISTANTS

Afin d'intégrer avec succès les composants de la plateforme Leadership pour la diversité dans le programme existant, plusieurs aspects doivent être pris en compte.

1. Alignement

Examinez ce qui est déjà en place et quels sont les objectifs institutionnels et alignez les activités et le contenu en conséquence. Gardez également à l'esprit les compétences déjà en place et les domaines où les besoins sont les plus importants. Une analyse des besoins peut faciliter cette tâche.

2. Public

Le choix des activités et du contenu doit correspondre aux besoins des participants. Certains seront plus ouverts au contenu que d'autres. En cas de résistance, il faudra privilégier une simple prise de conscience. D'autres pourront être ouverts à un contenu plus complexe et à une analyse plus approfondie. Les positions des participants (rôles de direction, d'enseignement ou de soutien) et les points de vue à travers lesquels ces participants perçoivent la diversité et l'inclusion dicteront également l'orientation.

3. Calendrier

De nombreux professionnels de l'éducation manquent de temps pour se perfectionner. Choisissez la meilleure façon de diffuser le contenu (sur place ou en ligne, synchrone ou asynchrone) en fonction de la disponibilité des participants. Le calendrier scolaire jouera probablement également un rôle ici. Assurez-vous que du temps est prévu dans les ensembles de tâches pour faciliter la participation active.

4. Collaboration et réflexion

Établissez des mécanismes pour favoriser la collaboration, comme les communautés de pratique (certaines activités de la plateforme expliquent comment procéder plus en détail). Les journaux et les groupes de discussion favoriseront à la fois la collaboration et la réflexion. Encouragez un dialogue ouvert (l'exercice des cercles d'histoires n'est qu'un exemple de la manière de faciliter ce dialogue). Établissez des règles de base et reconnaissez l'inconfort.

ACCOMPAGNER LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT DANS LEUR PARCOURS TOUT AU LONG DE LEUR VIE GRÂCE À L'EHUB – AUTRES RECOMMANDATIONS

Le eHub européen Leadership for Diversity n'est pas seulement un outil numérique. C'est un compagnon dynamique et essentiel pour les chefs d'établissement qui s'engagent tout au long de leur vie dans la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI). Conçu à la fois comme une ressource et un référentiel, le eHub fournit une multitude de supports d'enseignement et d'apprentissage qui visent à doter les dirigeants des compétences et des stratégies nécessaires pour relever les défis en constante évolution des environnements éducatifs.

L'éducation est un cheminement, pas une destination. Pour les chefs d'établissement, cela signifie s'adapter en permanence à de nouvelles dynamiques, qu'il s'agisse de faire face à la diversité croissante des populations étudiantes, de mettre en œuvre des pratiques de leadership inclusives ou de favoriser la compétence interculturelle au sein de leurs équipes. L'apprentissage tout au long de la vie joue un rôle essentiel dans ce processus. Comme le souligne l'OCDE (2019), le développement professionnel tout au long de la vie aide les chefs d'établissement à rester efficaces, résilients et équipés pour susciter des changements positifs dans leurs écoles et leurs communautés.

L'eHub a été spécialement conçu pour soutenir cette croissance continue, en proposant des ressources qui répondent aux exigences du leadership éducatif moderne. Il fournit aux chefs d'établissement des outils pratiques pour intégrer les principes DEI dans leurs politiques, leurs prises de décision et leurs pratiques quotidiennes. En s'appuyant sur ces ressources, les dirigeants affinent non seulement leurs compétences, mais créent également des effets d'entraînement au sein de leurs institutions, incitant leurs équipes à adopter l'inclusion et l'équité.

1. Intégrer les compétences en leadership inclusif dans les initiatives de développement professionnel
Vous pouvez envisager d'intégrer les ressources eHub dans le développement professionnel continu des chefs d'établissement et des éducateurs, en ciblant les compétences de base telles que la sensibilisation culturelle, l'empathie et l'adaptabilité, etc.

Application : Planifiez des ateliers réguliers ou des sessions de formation continue qui utilisent les ressources DEI du eHub, telles que des études de cas et des vidéos sur le leadership inclusif.

2. Développer les compétences DEI à l'échelle de l'école grâce à l'apprentissage collaboratif
Vous pouvez encourager une approche collaborative de la DEI en formant des groupes d'apprentissage qui explorent collectivement les ressources de l'eHub.

Application : Formez des groupes d'étude axés sur la DEI parmi les enseignants et les administrateurs pour examiner le matériel eHub, échanger des idées et co-développer des stratégies pour appliquer des pratiques inclusives.

3. Utiliser l'eHub pour la formation au leadership inclusif dans les programmes de formation des enseignants

Mettre les supports eHub à la disposition des programmes de formation des enseignants pour établir les bases des compétences en leadership inclusif.

Application : Attribuer des modules sur le leadership et la DEI à partir du eHub en tant que ressources obligatoires dans les cours de formation des enseignants. Cela permet aux futurs éducateurs d'explorer des pratiques inclusives et de développer des compétences en leadership axées sur l'équité et la compréhension interculturelle.

4. Soutenir l'apprentissage indépendant avec l'eHub pour les enseignants et les étudiants Encourager l'utilisation de l'eHub comme une ressource autoguidée pour la croissance personnelle et professionnelle des compétences DEI.

Application : Créez une section dédiée sur le site Web de l'école ou sur le système de gestion de l'apprentissage, avec un lien vers les modules eHub, où les enseignants et les étudiants peuvent accéder de manière indépendante à des documents sur le leadership inclusif et les compétences interculturelles.

5. Organiser des ateliers DEI et de leadership inclusif basés sur les ressources eHub

Envisagez d'utiliser les ressources eHub comme base pour des ateliers mettant en valeur les pratiques de leadership inclusif et le développement des compétences interculturelles.

Application : Organisez des ateliers annuels ou semestriels où le personnel et les administrateurs de l'école peuvent s'engager avec le matériel eHub, explorer les compétences en leadership inclusif et discuter des applications du monde réel.

Lectures complémentaires

AUTRES RÉFÉRENCES POUR SOUTENIR L'APPRENTISSAGE CONTINU

- Banks, J. A. (2004). *Multicultural Education: Issues and Perspectives*. Le travail de Banks est un texte fondateur sur l'éducation multiculturelle, offrant des idées et des méthodes pratiques pour construire des cultures scolaires inclusives et équitables.
- Dearthoff, D. K. (2006). *The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization*. Cette étude fournit des cadres et des outils pratiques pour évaluer la compétence interculturelle, ce qui en fait une ressource précieuse pour les dirigeants souhaitant favoriser l'empathie et la compréhension culturelle entre les éducateurs et les étudiants.
- Goleman, D. (2006). *Social Intelligence: The New Science of Human Relationships*. Le travail de Goleman explore l'empathie et l'intelligence sociale, fournissant un aperçu des fondements neurologiques et psychologiques de l'empathie, qui sont essentiels à la construction de cultures inclusives dans les milieux éducatifs.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Le texte de Northouse couvre plusieurs styles de leadership, y compris le leadership inclusif. Il fournit un aperçu complet qui peut aider les dirigeants dans leur exploration des moyens de mettre en œuvre des pratiques de leadership axées sur le DEI dans les milieux éducatifs.
- Sensoy, Ö., & DiAngelo, R. (2017). *Is Everyone Really Equal? An Introduction to Key Concepts in Social Justice Education*. Ce texte aborde les concepts essentiels de justice sociale, ce qui en fait une référence utile pour les chefs d'établissement cherchant à créer des politiques et des pratiques qui favorisent l'inclusion et l'équité au sein de leurs programmes éducatifs.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Le livre de Schein est un texte fondateur sur le rôle de la culture organisationnelle dans l'élaboration des politiques et des pratiques. Cette référence fournit aux chefs d'établissement les informations nécessaires pour élaborer des politiques promouvant une culture axée sur l'EDI, ce qui la rend très pertinente pour les programmes d'apprentissage tout au long de la vie et d'EFPP.
- Sue, D. W., et al. (2007). *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation*. Ce texte propose une analyse détaillée des microagressions et de leur impact, qui peut éclairer l'élaboration de politiques visant à réduire la discrimination dans les milieux éducatifs. Les chefs d'établissement peuvent l'utiliser comme guide pour lutter contre les formes subtiles de préjugés dans le cadre des politiques institutionnelles.

STRATÉGIES POUR MAXIMISER L'IMPACT DE L'ÉDUCATION INTERCULTURELLE DANS DIFFÉRENTS CONTEXTES D'APPRENTISSAGE

Si vous souhaitez améliorer le développement professionnel continu, il est important de prendre en compte les points suivants :

- Assurer une haute qualité de contenu
 - Qui est **fondé sur des preuves** – sur la recherche
 - Qui se concentrera sur les **résultats des étudiants**
 - Ce qui contribuera au développement des **connaissances spécifiques à la matière** et du **contenu pédagogique**
- Utiliser une théorie claire de l'amélioration pour la conception et la mise en œuvre de l'apprentissage
 - Qui utilise des **formes d'apprentissage variables et actives**
 - Qui est adapté aux **besoins** de l'apprenant
 - Qui utilise des expériences d'apprentissage **collaboratives**
 - Qui offre des **possibilités d'apprentissage intégrées à l'emploi**
- Offrir un soutien et travailler sur la durabilité
 - Cela signifie que les opportunités de développement professionnel **sont continues**.
 - Ce qui signifie **offrir des ressources**, telles que du temps, des cadres théoriques, de la littérature, etc.
 - Ce qui signifie offrir un **leadership solidaire et engagé**
 - Fixez-vous des objectifs** mesurables et **évaluez-les**

Références

RÉFÉRENCES

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, European Commission, 2020

European Agency for Development in Special Needs Education. (2012). Teacher Education for Inclusion: Profile of Inclusive Teachers. <https://www.european-agency.org/sites/default/files/Profile-of-Inclusive-Teachers.pdf>

Leadership for Diversity, E-Hub, <https://leadershipfordiversity.eu/>

Addressing educational needs of teachers in the EU for inclusive education in a context of diversity (Volume 1, Teachers' intercultural competence):

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/63f3701d-180a-11eb-b57e-01aa75ed71a1/language-en>

Council Recommendation of 22 May 2018 on promoting common values, inclusive education, and the European dimension of teaching:

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0607\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0607(01)&from=EN)



Leadership *for*
Diversity



Nous aimerions avoir de vos nouvelles ———

ENTRER EN CONTACT

Réseaux sociaux



Bulletin

SUBSCRIBE

Site web

 www.leadershipfordiversity.eu

