

Plan de développement professionnel : intégration des principes EDIA

Objectif

Favoriser un engagement collectif et soutenu lié à l'équité, à la diversité, à l'inclusion et à l'accessibilité au sein du conseil scolaire, au moyen d'un développement professionnel structuré et ancré dans les réalités du personnel scolaire et des élèves.

Résultats attendus

À la fin de l'année scolaire, le personnel scolaire sera en mesure :

- de reconnaître les dynamiques d'oppression systémiques (racisme, capacitisme, sexisme, etc.) à l'école;
- de déterminer ses propres biais cognitifs implicites et leurs effets sur les relations, les décisions pédagogiques et l'évaluation;
- d'intégrer des pratiques pédagogiques et relationnelles inclusives, ancrées dans les principes de la conception universelle de l'apprentissage (CUA) et de la pédagogie sensible et adaptée à la culture (PSAC);
- de cocréer un environnement scolaire où chaque élève peut se reconnaître, se sentir en sécurité et s'épanouir;
- de participer activement à une culture professionnelle basée sur le dialogue, l'apprentissage critique et l'amélioration continue.

Principes directeurs

- Approche intersectionnelle
- Apprentissage continu et réflexif
- Respect du rythme et du point de départ de chaque personne
- Valorisation de l'expertise sur le terrain
- Coconstruction et leadership partagé
- Contextualisation dans le milieu francophone minoritaire

Publics cibles et différenciation

- Directions et directions adjointes : accent mis sur le leadership transformationnel, les politiques inclusives et la gestion du changement.

- Personnel enseignant et personnel de soutien éducatif : accent mis sur la pédagogie inclusive, l'évaluation équitable et la gestion de classe relationnelle.
- Éducatrices et éducateurs de la petite enfance : accent mis sur les pratiques émergentes, le développement identitaire et le langage inclusif.
- Personnel de soutien et personnel administratif : accent mis sur l'accueil, les communications respectueuses et le rôle dans la culture scolaire.
- Nouvelles recrues : intégration d'un module EDIA dans le programme d'accueil et de mentorat.

Mois	Thèmes prioritaires	Objectifs spécifiques
Septembre	Cadre de référence EDIA et attitude axée sur l'humilité culturelle et intersectionnelle	Comprendre les raisons de l'approche systémique et amorcer une réflexion personnelle.
Octobre	Racisme systémique	Comprendre le racisme idéologique, systémique et individuel.
Novembre	Biais cognitifs implicites et stéréotypes	Déterminer ses propres biais cognitifs, réfléchir à leur portée, apprendre à les désamorcer.
Décembre – janvier	Intersectionnalité et voix des élèves	Reconnaître les identités croisées et leurs effets sur la réussite scolaire.
Février – mars	Antiracisme et justice sociale	Approfondir la compréhension du racisme systémique et des leviers d'action.
Avril – mai	Leadership inclusif et transformation collective	Agir en tant que personne alliée, partenaire et qui induit le changement.
Juin	Bilan, partage et engagement pour la prochaine année scolaire	Ancrer les apprentissages et coconstruire la suite.



Modalités d'apprentissage

- Ateliers synchrones (en présence ou en mode virtuel)
- Modules d'autoformation (par exemple, [Culture de développement professionnel](#) [Le Centre franco])
- Cercles de discussion par rôles ou par écoles
- Accompagnement personnalisé/coaching réflexif
- Capsules vidéo et balados
- Lecture dirigée/communauté d'apprentissage professionnelle (CAP)

Suivi et évaluation

- Sondages de rétroaction après chaque activité
- Journaux de bord ou carnets de réflexion
- Autoévaluations et plans d'action personnels ou d'école
- Analyse d'indicateurs qualitatifs (par exemple, changement de pratiques, culture d'école, témoignages)
- Bilan collectif en juin et pistes à suivre pour l'année scolaire suivante