

4.5. Un instrument de mesure et de réflexion en ligne pour les étudiants autour de la gestion de la diversité dans l'enseignement.

'DISCO - Diversiteitsscreenings onderwijs' (le screening de la diversité dans l'enseignement) a été développé par le Steunpunt Diversiteit & Leren (le point de soutien à la diversité et à l'apprentissage).

SOMMAIRE

1. Résumé	P1
2. Méthode de travail	P3
3. Méthodologie	P6
4. Exemples	P6
5. Conseils	P7
6. Contexte	P7
7. Sources et informations complémentaires	P8

Poursuivez la réflexion sur

www.droitsenfants.be

pour les FORMATEUR.RICE.S D'ENSEIGNANT.E.S
et leurs **ÉTUDIANT.E.S**

4. RÉFLEXION

1. RÉSUMÉ

« DISCO – Diversiteitsscreening onderwijs » est un instrument de mesure et de réflexion en ligne développé par le **Steunpunt Diversiteit & Leren (SDL)**. Cet instrument sert à identifier l'attitude et le sentiment de compétence des (futur.e.s) enseignant.e.s par rapport à la gestion de la diversité dans l'enseignement. Cet outil est basé sur des années de développement (Sierens, 2007; Van Avermaet & Sierens, 2010).

L'interprétation que DISCO donne à la « gestion de la diversité dans l'enseignement » entre dans une définition élargie de l'enseignement inclusif. Cette définition est de plus en plus reconnue dans le monde, comme dans **'Education for All'** (Ainscow & Miles, 2008).

Objectifs et lien avec les compétences

Les dimensions d'attitude et de sentiment de compétence des enseignant.e.s identifiées par DISCO font toutes partie des compétences de base des (futur.e.s) enseignant.e.s.

7 instruments de mesure et de réflexion

A. Attitudes



A1 Comportement à l'égard de différentes formes de diversité

A2 Vision sur le rôle de l'enseignement au niveau de la diversité

A3 Être attentif.ive à la diversité

B. Sentiment de compétence



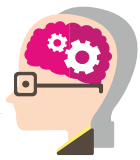
B1 Laisser chaque élève atteindre son niveau d'excellence

B2 Guider les élèves vers des interactions qualitatives

B3 Groupier les forces avec des collègues et des partenaires externes

B3 Unir les forces avec divers parents





4.5. Un instrument de mesure et de réflexion en ligne pour les étudiants autour de la gestion de la diversité dans l'enseignement.

2. MÉTHODE DE TRAVAIL

Travail individuel et/ou en groupe

DISCO est complété individuellement. Les résultats de DISCO alimentent par ailleurs la discussion avec les autres étudiant.e.s.

La première section de DISCO mesure l'attitude des (futur.e.s) enseignant.e.s face à la diversité. Par attitude, nous entendons les conceptions, positions ou opinions des (futur.e.s) enseignant.e.s par rapport à divers groupes d'enfants et de jeunes dans l'enseignement, et au rôle de l'enseignement par rapport à cette diversité.

La recherche nous apprend que les conceptions des étudiant.e.s et des enseignant.e.s, et donc leur attitude, sont déterminantes pour les environnements d'apprentissage qu'ils/elles créent et, au final, pour l'apprentissage des élèves (Woolfolk Hoy, Davis, & Pape, 2006). **Une meilleure connaissance de l'attitude des (futur.e.s) enseignant.e.s à l'égard de la diversité dans l'enseignement peut donc permettre d'identifier les perceptions qui stimulent ou au contraire entravent l'utilisation optimale de la diversité dans la pratique en classe et la pratique scolaire.**

DISCO examine en particulier 2 dimensions de l'attitude des (futur.e.s) enseignant.e.s :

A1

attitude à l'égard de différentes formes de diversité ;

A2

vision du rôle de l'enseignement sur le plan de la diversité.

La deuxième section de DISCO mesure le degré de compétence ressenti des (futur.e.s) enseignant.e.s pour gérer la diversité.

La recherche nous apprend que le sentiment de compétence est un indicateur important de la qualité de la pratique en classe. Les étudiant.e.s et les enseignant.e.s qui se sentent plus compétents seront plus motivés, se sentiront mieux dans leur travail, persévéreront davantage en cas d'obstacles et seront plus ouverts à de nouvelles situations ou méthodes d'enseignement (Tschannen-Moran & Hoy, 2001). Ainsi, plus les (futur.e.s) enseignant.e.s se sentent compétents dans la gestion de la diversité, plus ils seront susceptibles de faire des efforts pour apprécier la diversité et la mettre à profit de manière qualitative dans leur pratique d'enseignement.

DISCO examine plus spécifiquement 5 dimensions du sentiment de compétence des (futur.e.s) enseignant.e.s :

B1

être attentif à la diversité ;

B4

unir ses forces avec les collègues et les partenaires externes ;

B2

permettre à chaque élève d'apprendre (et d'exceller) ;

B5

unir ses forces avec les parents.

B3

soutenir les élèves à mener des interactions de qualité ;



4.5. Un instrument de mesure et de réflexion en ligne pour les étudiants autour de la gestion de la diversité dans l'enseignement.

DISCO se compose de 7 sous-instruments qui inventorient (A) l'attitude et (B) le sentiment de compétence des (futur.e.s) enseignant.e.s par rapport à la gestion de la diversité. Attention, DISCO ne mesure ni n'évalue donc la qualité de la gestion de la diversité par les étudiant.e.s ou les enseignant.e.s. Mais en identifiant l'attitude et le sentiment de compétence des enseignant.e.s, DISCO donne une idée de deux variantes importantes et déterminantes pour une gestion qualitative de la diversité dans l'enseignement.

DISCO est disponible (uniquement en Néerlandais) sur : <http://www.steunpuntdiversiteiteleren.be/materiaal/screening>.

Chaque étudiant.e ou enseignant.e peut compléter DISCO individuellement. Un professeur peut aussi choisir de créer un « groupe » dans DISCO (par exemple, tous les étudiants de 1ère Bac). Il/Elle recevra alors un lien qui pourra être diffusé au groupe d'étudiant.e.s concerné.e.s.

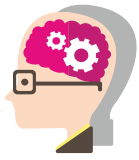
Après s'être connecté à DISCO, l'étudiant.e verra une série d'affirmations par dimension. Il/Elle sera tout d'abord confronté.e aux affirmations qui évaluent les attitudes (dimensions A1 et A2). Dans la dimension A2 « Vision du rôle de l'enseignement sur le plan de la diversité », il est, par exemple, demandé à l'étudiant.e d'indiquer dans quelle mesure il est d'accord avec ce genre d'affirmations :

- Les enseignant.e.s doivent être capables de travailler avec des élèves issus de milieux
- familiaux différents.
- Ne pas orienter trop rapidement les élèves vers l'enseignement spécialisé est un objectif raisonnable.
- Chaque enseignant.e a pour mission de contribuer à une politique de l'école attentive à la diversité.

Viennent ensuite quelques affirmations qui sondent les 5 dimensions du sentiment de compétence des étudiant.e.s (B1 à B5). Pour la dimension B2 « Permettre à chaque élève d'apprendre (et d'exceller) », il est notamment demandé à l'étudiant.e dans quelle mesure il/elle est capable de :

- refléter la diversité de la société dans son matériel pédagogique.
- tenir compte, dans sa gestion du temps, des élèves qui travaillent plus vite ou plus lentement que les autres.
- donner aux élèves la possibilité de démontrer leurs connaissances et leurs compétences par d'autres moyens que les tests et examens traditionnels (par exemple, portfolio, travaux d'écriture, présentation orale).

Une fois qu'il/elle a terminé, l'étudiant.e reçoit un score pour chaque dimension. Les scores d'un/une étudiant.e individuel.le sont par ailleurs comparés aux scores moyens d'un large groupe d'enseignant.e.s du primaire et du secondaire. De cette façon, chaque étudiant.e sait également s'il/elle se sent plus compétent.e pour gérer la diversité ou s'il/elle est plus positif.ve à l'égard de la diversité dans l'enseignement que l'enseignant flamand moyen. Le/la professeur qui a créé le lien de groupe verra combien d'étudiant.e.s ont complété l'instrument et quel est le score moyen par dimension pour le groupe d'étudiant.e.s concerné.e.s. Afin de garantir l'anonymat des étudiants, un.e professeur ne peut pas voir les scores individuels des étudiant.e.s.



4.5. Un instrument de mesure et de réflexion en ligne pour les étudiants autour de la gestion de la diversité dans l'enseignement.

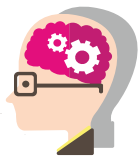
3. MÉTHODOLOGIE

Au début de l'année universitaire, un.e professeur souhaite se faire une idée de l'attitude des étudiant.e.s à l'égard de la diversité et de leur niveau de compétence ressenti pour gérer cette diversité. Après une brève introduction pendant le premier cours, tous/toutes les étudiant.e.s complètent DISCO. Les étudiant.e.s apportent leur feed-back individuel au cours et, grâce à DISCO, le/la professeur peut également se faire une idée des attitudes et du sentiment de compétence de l'ensemble du groupe d'étudiant.e.s.

Sur la base des dimensions de l'instrument DISCO, le/la professeur élabore quelques méthodologies pour travailler avec DISCO pendant l'année académique. Les affirmations de la dimension A1 alimentent le débat. Les étudiant.e.s ont pour instruction de préparer, sur la base de l'actualité et de la théorie, leurs points de vue sur la manière dont l'enseignement fait une place aux handicaps, à la sexualité hétérosexuelle, à la diversité ethnique et aux inégalités sociales. Dans un cours sur l'égalité des chances en matière d'enseignement, le/la professeur revient sur les résultats de la dimension A2 et sur la manière dont chaque affirmation est liée à des mécanismes d'inégalité dans l'enseignement. Sur la base des dimensions B1 à B5, les étudiant.e.s formulent des objectifs d'apprentissage pour leur prochain stage. Les étudiant.e.s documentent la concrétisation de ces dimensions par le biais de préparations de leçons, de réflexions, d'enregistrements vidéo de leur stage ou d'entretiens avec des parents et des tuteurs/trices (mentors). Le/la professeur intègre également certains éléments de DISCO dans le guide d'observation pour évaluer le stage. Les étudiant.e.s complètent à nouveau le questionnaire DISCO à la fin du stage et de l'année académique. Lors du dernier cours, le/la professeur engage avec les étudiant.e.s un dialogue sur les évolutions réalisées. Sur la base des évaluations, des contributions des étudiant.e.s et des résultats relevés par DISCO, le/la professeur discutera avec ses collègues de la formation. Ils/elles pourront ainsi adapter la vision, la politique et le programme de leur propre formation.

Matériel :

- Exercice interactif numérique ;
- Outil disponible en ligne (uniquement en Néerlandais) <http://www.steunpuntdiversiteitleren.be/materiaal/screening>.



4.5. Un instrument de mesure et de réflexion en ligne pour les étudiants autour de la gestion de la diversité dans l'enseignement.

4. EXEMPLES

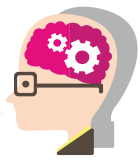
Dans des villes comme Malines et Anvers, DISCO est utilisé pour s'engager dans un **trajet de professionnalisation** avec différentes écoles, sur la base des forces et des défis que DISCO identifie au sein de chaque école.

Dans l'accompagnement des écoles, on constate qu'en complétant cet instrument, les enseignant.e.s sont en mesure d'exprimer clairement les difficultés qu'ils/elles éprouvent dans la gestion de la diversité.

La formulation très pointue de ces défis dans leur travail les amène à une profonde réflexion.

Si par, exemple, une équipe d'enseignant.e.s obtient un score élevé pour l'affirmation « Plus il y a d'élèves allochtones à l'école, plus il y a de problèmes de discipline dans l'école », il y a moyen de creuser davantage. Associent-ils/elles les problèmes de discipline à tous/toutes les élèves allochtones ? N'y a-t-il pas des élèves autochtones qui ont eux/elles aussi des problèmes de discipline ? Qu'entend-on exactement par « problèmes de discipline » ? Est-ce le fait d'être calme en classe ? Ou est-ce une question de politesse ?

De même, constater que certains collègues d'une équipe s'attribuent des scores très différents pour l'énoncé « Dans quelle mesure êtes-vous capable d'utiliser un éventail de formes d'évaluation en vue d'une évaluation élargie des élèves ? » peut mener à des discussions intéressantes sur l'évaluation élargie. Lors de ces discussions, les enseignant.e.s sont très concret.e.s par rapport à ce qu'ils/elles font exactement pour évaluer les élèves. Ils/Elles partagent des exemples avec leurs collègues et entendent comment d'autres collègues la mettent en œuvre.



4.5. Un instrument de mesure et de réflexion en ligne pour les étudiants autour de la gestion de la diversité dans l'enseignement.

5. CONSEILS

DISCO **reflète** l'attitude et le sentiment de compétence des (futur.e.s) enseignant.e.s par rapport à la gestion de la diversité. Ils/elles peuvent ainsi identifier à la fois leurs points forts et les défis. Ceux-ci peuvent ensuite servir de **tremplin** pour leur **professionnalisation ultérieure**.

Tant les propositions qu'on trouve dans DISCO que les résultats offrent un éventail de possibilités :

- comme tremplin pour une **réflexion** sur sa propre pratique : réfléchir à la manière de concrétiser ces propositions dans sa propre pratique ;
- comme source d'inspiration pour l'élaboration de **guides d'observation** pour évaluer les stages ;
- comme entrée en matière de **la discussion avec des parents ou des élèves** : vérifier si les résultats concordent avec leur perception de l'école ;
- comme base de **discussion avec des collègues ou des condisciples** sur la gestion de la diversité.

Conseils concrets pour la formation

Les réponses individuelles des étudiant.e.s étant traitées de manière anonyme, DISCO ne peut pas être utilisé comme outil d'évaluation individuel des étudiant.e.s. En demandant aux étudiant.e.s de compléter DISCO à intervalles réguliers, une formation ou une école peut cependant surveiller et contrôler la qualité. DISCO donne ainsi une idée de ce que les aspirant.e.s enseignant.e.s trouvent difficile. **DISCO offre aux étudiant.e.s et aux collègues professeurs la possibilité de discuter (du rôle) de la diversité et d'ajuster concrètement la politique (de diversité) et le programme de la formation des enseignant.e.s.**

DISCO ayant été soumis à un processus de validation, les données recueillies avec DISCO peuvent être utilisées pour la recherche scientifique. On pourrait ainsi mieux comprendre quelles sont les interventions qui fonctionnent dans les formations des enseignant.e.s et où les aspirant.e.s enseignant.e.s apprennent beaucoup en matière de gestion de la diversité.

6. CONTEXTE

On constate qu'aujourd'hui, **bon nombre d'enfants et de jeunes se sentent encore marginalisé.e.s à l'école**. Les élèves issu.e.s d'un milieu socio-économique faible ou ceux qui sont issus de l'immigration pensent plus souvent n'avoir aucun contrôle sur leurs performances, voire que le système scolaire leur fait obstacle (Agirdag, Van Houtte & Van Avermaet, 2012).

Certain.e.s élèves sont également **exclu.e.s** de certaines parties du système éducatif, comme les enfants ou les jeunes orientés vers l'enseignement spécialisé. Ils ont, par exemple, très peu de chances de décrocher un diplôme. Les élèves dont la situation socio-économique familiale est faible sont également plus susceptibles d'être victimes du système en cascade caractéristique de notre système éducatif. Ils/elles passeront dès lors moins souvent à l'enseignement supérieur (Goosen & Boone, 2017). **L'interprétation élargie de l'enseignement inclusif qui caractérise DISCO vise à lutter contre toutes les formes d'exclusion**. Ainsi, cet instrument vise le développement du plein potentiel et le bien-être à l'école pour tous/toutes les élèves, indépendamment de leur origine ethnique et socio-économique, de la langue qu'ils/elles parlent chez eux/elles, de leur religion, de leurs capacités mentales et physiques, de leur identité de genre et de leur orientation sexuelle. En ce sens, l'enseignement inclusif est ouvert à toutes les formes possibles de diversité et tend vers une égalité des chances pour tous/toutes les élèves en matière d'apprentissage et de développement.



4.5. Un instrument de mesure et de réflexion en ligne pour les étudiants autour de la gestion de la diversité dans l'enseignement.

Quel est le lien entre DISCO et les droits spécifiques des enfants, les principes fondamentaux de la Convention relative aux droits de l'enfant ou les Objectifs de développement durable ?

Dans certains contextes, « l'enseignement inclusif » est associé au droit des enfants en situation de handicap à suivre les cours avec leurs camarades dans l'enseignement ordinaire. **On constate aujourd'hui que l'inclusion est de plus en plus largement interprétée comme la réalisation du droit de chaque enfant et de chaque jeune à l'enseignement (article 28).** Cet enseignement ne doit pas seulement être accessible à tous les enfants et tous les jeunes, il doit aussi permettre à chaque enfant et chaque jeune de développer au maximum ses talents et ses compétences. L'enseignement doit en outre les aider à respecter les droits d'autrui et à vivre en paix (article 29). DISCO examine dans quelle mesure l'attitude et le sentiment de compétence des enseignant.e.s sont conformes aux articles 28 et 29 de la Convention relative aux droits de l'enfant.

7. SOURCES ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

<http://www.steunpuntdiversiteitenleren.be/materiaal/screening> (uniquement en Néerlandais)

Agirdag, O., Van Houtte, M., & Van Avermaet, P. (2011). **Why does the ethnic and socio-economic composition of schools influence math achievement? The role of sense of utility and utility culture.** *European Sociological Review*, 28(3), 366-378.

Ainscow, M., & Miles, S. (2008). **Making Education for All inclusive: where next?** *Prospects*, 38(1), 15-34.

Goosen, K., & Boone, S. (Eds.). (2017). **Is dat iets voor mij juf? Leerlingen versterken in hun keuzeproces van basis naar secundair.** Tiel: LannooCampus.

Sierens, S. (2007). **Leren voor diversiteit. Leren in diversiteit. Burgerschapsvorming en gelijke leerkanen in een pluriforme samenleving. Een referentiekader.** Gent: Steunpunt Diversiteit & Leren, Universiteit Gent.

Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). **Teacher efficacy: Capturing an elusive construct.** *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783-805.

Van Avermaet, P., & Sierens, S. (2010). **Diversiteit is de norm. Er mee leren omgaan de uitdaging. Een referentiekader voor omgaan met diversiteit in onderwijs.** De Coen, D. ea (Red.), *Handboek beleidsvoerend vermogen (Doelgerichte visie, Aflevering 4)*, 1-48.

Woolfolk Hoy, A., Davis, H., & Pape, S. J. (2006). **Teacher knowledge and beliefs.** In P. A. Alexander & P. H. Winne (Eds.), *Handbook of educational psychology (Second Edition)* (pp. 715-737). Mahwah, New Jersey; London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.