



QUELLES SONT LES **SOLUTIONS**
POUR RÉPONDRE AUX PROBLÈMES SCOLAIRES
LIÉS AU BIENÊTRE, À L'ÉQUITÉ ET À L'INCLUSION
DE LA DIVERSITÉ DE LA COMMUNAUTÉ
ÉDUCATIVE ?



Solutions envisagées aux enjeux de BÊÉID

(B-Lamoureux, 2024)

2 interventions interdépendantes (groupe/individuel)
Engagement ∞ transformations niveau intra/interpersonnel

- ➔ valeurs, croyances
- ➔ comportements, actions et pratiques

(Bradbury et Reason, 2008; Lewin, 1946, 1947)

- ❖ Développement **collectif leadership** + développement professionnel (dont gestionnaires) du personnel éducatif
(ex.: CTREQ, 2019; CSÉ, 2014; Gouvernement du Québec, 2015b, 2017, 2020, 2021a, 2021b; Lewin, 1946)
- ❖ **Accompagnement** transformation présumés et pratiques (ex.: CTREQ, 2019; Larochelle-Audet et al., 2021; Lewin, 1946)
- ❖ Accompagnement – Importance leadership – Dév. leadership inclusif-transformatif (ÉID) visées réussite éducative et bien-être (BÊ)
(ex. : B-Lamoureux, 2018; Guillemette, 2021; Larochelle-Audet et al., 2018; Le centre de transfert pour la réussite éducative du Québec [CTREQ], 2019; Magnan et al., 2018; Rodrigue, 2014; Shields, 2019; St-Vincent et al., 2022; Thibodeau et al., 2016)
- ❖ Lien entre paradigme inclusif et bienveillance ou « care » ou « flourishing » en éducation (cercle vertueux) perspective humaniste documenté (É.U./EUR)
(ex. : Mojo, 2016; Réto, 2016, 2017, 2018)
- ❖ *** Gestionnaires (dont direction établissement scolaire – DÉS)
▶ rôle significatif assurer BÊÉID communauté éducative (cohérente/systémique) (RLRQ, c. I-13.3)

Peu abordées
littérature scientifique québécoise

(B-Lamoureux, 2024)





Pourquoi leadership ?

Engagement et partage influence

(B-Lamoureux, 2024)

Partage leadership (personnes leadeuses décisionnelles/communauté éducative)

« se reflètent dans les structures organisationnelles et ont [...] un effet positif sur la réussite et les pratiques éducatives » en faveur d'un climat scolaire inclusif, bienveillant et ouvert à la diversité

(Gouvernement du Québec, 2017, p. 17)

Engagement/leadership DÉS/gestionnaires

Facteurs initiant et facilitant

préparation, réalisation et intégration

changements en faveur inclusion et réussite contexte scolaire

(DeMatthews et Mueller, 2021; Prud'homme et al., 2012; Rousseau, 2012a; Rousseau et al., 2012; Salisbury, 2006)



(B-Lamoureux, 2024)



Pourquoi leadership bienveillant, inclusif et transformatif ?

(St-Vincent et al., 2022)

Leadeurships
gestion du changement organisationnel



Leadeurship transformatif et inclusif*

plus appropriés contexte diversité
dans visée réussite éducative et bien-être

(St-Vincent et al., 2022, p. 99)

Prospectives

Approfondir leadeurships champs psychologie positive,
accompagnement, organisations apprenantes;

Développer modèles accompagnement et produits pour
personnes gestionnaires et leadeuses.

(St-Vincent et al., 2022)

**Cohérence avec soutien établissement climat positif avec
valeurs justice sociale partagées
et environnement sécuritaire et équitable
favorisant sentiment d'appartenance et confiance
de communauté éducative*

(CSÉ, 2020, cité dans St-Vincent et al., 2022)



Personne leadeuse et accompagnatrice Leadership bienveillant, inclusif et transformatif

(B-Lamoureux et al., 2023)

Être une personne leadeuse ou accompagnatrice engage un **savoir-être** et **savoir-faire** particulier pour **soutenir** l'**introspection** et la **réflexivité**.

À ces savoir-être et savoir-faire se **conjuguent** les **savoirs** liés au **bien-être**, l'**équité** et l'**inclusion** de la **diversité** de la communauté éducative.

Cependant, ces savoirs ne sont pas suffisants.

Il est indispensable d'adresser ses propres **présupposés** (valeurs, croyances, schèmes cognitifs, affectifs, professionnels et identitaires), plus particulièrement ses **biais inconscients, préjugés** et **privilèges**.





Personne leadeuse et accompagnatrice Leadership bienveillant, inclusif et transformatif

(B-Lamoureux et al., 2023)

En mettant en lumière
les **rapports dissimulés** de **domination** et de **discrimination** de
notre milieu qui **minent** le **bien-être**, l'**équité**, l'**inclusion** et la **réussite** de la
diversité de notre communauté éducative
dans une recherche constante
d'**authenticité** et d'**épanouissement**,
tant individuel que collectif.

S'ensuit l'**ajustement** de ses **comportements**
et la **transformation** de ses **pratiques**
en faveur d'un **bien-être individuel** et **collectif**
interrelié et **interconnecté**
dans une visée de **mieux-vivre ensemble**.

*Pour poursuivre votre
réflexion...*

**Comment être une
personne leadeuse-
accompagnatrice
inclusive et
transformative ?**

(B-Lamoureux et al., 2023)



**Toutes les personnes des milieux éducatifs méritent
« de se sentir en sécurité, apprécié[e]s et membres à part entière »
de leur communauté éducative**

(Shah, 2021)



(B-Lamoureux, 2024)



PAUSE RÉFLEXIVE



Les solutions en milieu scolaire

Pistes réflexives

- Comment vous responsabilisez-vous au regard de vos biais inconscients, préjugés et privilèges qui créent des inégalités/infériorisations chez des personnes de votre communauté ? (B-Lamoureux, 2024)
- Quelles opportunités nous permettent d'apprendre des familles et des communautés de groupes minorisés fréquentant l'établissement ? (Larochelle-Audet, Magnan, Doré, Potvin, St-Vincent, Gélinas-Proulx, et al., 2020, p. 37)
- Comment soutenez-vous les relations interpersonnelles positives et bienveillantes entre les élèves, leurs pairs, leurs familles et les personnels scolaire de divers horizons pour renforcer un climat d'inclusion et de respect ? (B-Lamoureux, 2024)
- Comment les membres du personnel expriment-ils mutuellement leur gratitude ou leur reconnaissance, en particulier envers ceux qui œuvrent pour plus d'équité et de justice sociale ? (B-Lamoureux, 2024, inspiré de Dagenais-Desmarais, 2010)

Références par thématique

Solutions pour répondre aux problèmes scolaires liés au bien-être, à l'équité et à l'inclusion de la diversité de la communauté éducative

RAPPEL

Référence principale : **B-Lamoureux, B.** (2024). *Le développement d'un leadership bienveillant, inclusif et transformatif chez des directions d'établissement scolaire du primaire : soutien par des produits conceptuels et d'accompagnement structurés, développés, améliorés et validés dans le cadre d'une recherche-développement* [Thèse de doctorat, Université de Sherbrooke]. <https://savoirs.usherbrooke.ca/handle/11143/21789>

Voir la liste complète des références dans la capsule vidéo d'introduction



(B-Lamoureux, 2024)