

Ressource 1: Outil pour effectuer l'autodiagnostic de l'établissement

Dans l'outil suivant, les titres en gras dénotent les catégories de l'autodiagnostic qui peuvent informer le Projet d'établissement.
Les listes à puces qui suivent les titres en gras expliquent le titre en gras et permettent de jauger le niveau de réussite ou de progrès à faire dans la catégorie.

Attention ! Vous ne pourrez pas tout faire à la fois. Avec vos équipes, vous devrez établir quelques priorités selon les forces et besoins de l'établissement, des personnels, des élèves et de la communauté.

1. Dimension en place : à conserver et/ou renforcer	2. Les équipes ont pris conscience de cette dimension : à améliorer	3. Dimension inexistante : à travailler
--	--	--

	1	2	3
1. La/e chef.fe d'établissement joue un rôle déterminant dans la vie de l'établissement dont il est un membre actif			
<ul style="list-style-type: none"> La/e chef d'établissement est un facilitateur de l'apprentissage dans son école : elle/il est totalement impliqué.e dans les développements pédagogiques au sein de l'école 			
<ul style="list-style-type: none"> La/e chef.fe d'établissement ne reste pas confiné.e dans son bureau mais s'intègre à la routine sociale, enseignante et apprenante de l'école 			
<ul style="list-style-type: none"> La/e chef.fe d'établissement encourage le travail d'équipe au sein des équipes de l'école pour que chacun.e contribue à l'œuvre collective d'amélioration des enseignements-apprentissages 			
<ul style="list-style-type: none"> La/e chef.fe d'établissement a mis en place des stratégies pour assurer le suivi des progrès des personnels et des élèves 			
<ul style="list-style-type: none"> La/e chef.fe d'établissement est accessible et a des contacts positifs et constructifs avec les personnels et les élèves 			

<ul style="list-style-type: none"> La/e chef.fe d'établissement passe en revue ses compétences en leadership scolaire et identifie les domaines à améliorer 			
2. Les enseignant.e.s ont les attitudes, compétences et savoirs requis			
<ul style="list-style-type: none"> Elles/Ils mettent les élèves en confiance et leur permettent de développer leur estime de soi et leur confiance en elles/eux 			
<ul style="list-style-type: none"> Elles/Ils savent préparer et planifier des leçons individuelles et des séquences de leçons 			
<ul style="list-style-type: none"> Elles/Ils utilisent des stratégies d'enseignement fondées sur la pédagogie active qui place l'apprenant.e au centre des apprentissages 			
<ul style="list-style-type: none"> Les stratégies, activités, ressources et soutiens utilisés au cours des leçons permettent la différenciation pédagogique 			
<ul style="list-style-type: none"> Les consignes données sont claires et utilisent l'exemple et la démonstration pour favoriser la compréhension de tout.e.s 			
<ul style="list-style-type: none"> Les enseignant.e.s utilisent l'évaluation formative pour conduire les enseignements-apprentissage 			
3. L'établissement offre un environnement positif propice au développement de l'estime de soi et de la confiance en soi			
<ul style="list-style-type: none"> Les valeurs communes des membres des équipes administratives, techniques et pédagogiques de l'établissement sont claires pour tout.e.s 			
<ul style="list-style-type: none"> Les relations entre enseignant.e.s et élèves reposent sur un respect mutuel 			
<ul style="list-style-type: none"> Les enseignant.e.s sont accessibles et ont des contacts positifs et constructifs avec les élèves 			
<ul style="list-style-type: none"> L'attitude des enseignant.e.s permet aux élèves de développer l'estime de soi et la confiance en elles/eux 			
<ul style="list-style-type: none"> Les élèves ont le sentiment qu'elles/ils peuvent s'exprimer librement et poser des questions 			
<ul style="list-style-type: none"> Les échecs existent, sont reconnus, mais n'attirent pas de représailles – ils sont analysés pour en tirer les leçons 			
4. L'établissement offre un environnement physique propice à l'apprentissage			
<ul style="list-style-type: none"> La salle de classe est organisée pour permettre à tou.te.s d'apprendre, et les élèves contribuent à son organisation 			

<ul style="list-style-type: none"> L'école pour tout.e.s est la continuation logique de la classe pour tout.e.s 			
<ul style="list-style-type: none"> Les facilités offertes par les bâtiments de l'établissement permettent des conditions optimales pour le bon enseignement/apprentissage de tou.te.s les élèves et enseignant.e.s 			
5. Sous la houlette du/de la chef.fe d'établissement, les enseignant.e.s travaillent collaborativement au choix et à la mise en place des aspects pédagogiques prioritaires			
<ul style="list-style-type: none"> L'établissement a une vision claire de sa mission et des objectifs nécessaires pour la remplir 			
<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs à mettre en place pour remplir la mission de l'établissement sont décidés collaborativement par les enseignant.e.s 			
<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs sont Spécifiques, Mesurables, Appropriés, Réalisable, définis dans le Temps 			
<ul style="list-style-type: none"> Les enseignant.e.s partagent leurs savoir-faire et compétences et se soutiennent mutuellement 			
6. Attentes des enseignant.e.s en ce qui concerne les apprentissages et productions des élèves			
<ul style="list-style-type: none"> Elles/ils ont des attentes hautes mais réalistes 			
<ul style="list-style-type: none"> Elles/ils partagent la conviction que tou.te.s les élèves peuvent réussir au maximum de leur potentiel 			
<ul style="list-style-type: none"> Elles/ils reconnaissent que le succès ne concerne pas seulement le domaine académique, mais aussi les domaines personnels, artistiques, sportif, etc. 			
<ul style="list-style-type: none"> Elles/ils reconnaissent tous les succès, quels qu'ils soient, et, si possible, les célèbrent 			
<ul style="list-style-type: none"> Elles/ils reconnaissent que tout.e.s les membres des équipes dirigeante et administrative partagent avec elles/eux la responsabilité des apprentissages des élèves 			
7. Les objectifs concernant le développement des attitudes, des compétences et des savoirs de tout.e.s, personnels et élèves			
<ul style="list-style-type: none"> sont formulés clairement et compris de tout.e.s 			

<ul style="list-style-type: none"> • sont Spécifiques, Mesurables, Appropriés, Réalisable, définis dans le Temps 			
<ul style="list-style-type: none"> • sont définis selon des priorités à respecter, des résultats à atteindre et des méthodes pour y parvenir 			
<ul style="list-style-type: none"> • sont exprimés de manière de permettre à chacun.e de comprendre sa responsabilité, ses opportunités et ce qui est attendu d'elle/de lui 			
8. Le suivi et l'évaluation mis en place dans l'établissement permettent de mesurer les apprentissages et les progrès des élèves			
<ul style="list-style-type: none"> • L'évaluation pour apprendre (évaluation formative) est pratiquée couramment dans les classes : les élèves savent ce qu'ils ont réussi et comment améliorer leur travail 			
<ul style="list-style-type: none"> • Il existe des stratégies pour mesurer les apprentissages et les comparer à des apprentissages précédents 			
<ul style="list-style-type: none"> • La/e chef.fe d'établissement aide les enseignants à utiliser les données probantes et les données recueillies au cours de l'évaluation formative pour donner une rétroaction afin d'aider les élèves à améliorer leur apprentissage 			
<ul style="list-style-type: none"> • Les types de données et la nature de la collecte de données sont utiles au/à la chef.fe d'établissement pour comprendre et traiter les problèmes de l'école 			
<ul style="list-style-type: none"> • Les données recueillies sont utilisées pour améliorer les résultats d'apprentissage pour tou.te.s les élèves et élaborer un plan d'action 			
<ul style="list-style-type: none"> • Les personnels de l'école et la communauté locale rassemblent, analysent et utilisent des données sur différents aspects de l'établissement pour assurer de meilleurs résultats pour tou.te.s les élèves 			
<ul style="list-style-type: none"> • Les résultats sont suivis continûment et, si des écarts se font jour, une intervention se met en place en retour 			

9. L'apprentissage et le développement professionnel continu (ADPC) des enseignant.e.s et de tous les personnels sont au cœur des pratiques			
<ul style="list-style-type: none"> • Sous la houlette de la/du chef.fe d'établissement, il existe un/des programme/s de perfectionnement des personnels 			
<ul style="list-style-type: none"> • Les enseignant.e.s et les autres personnels travaillent collaborativement à des projets d'amélioration des enseignements / apprentissages 			
<ul style="list-style-type: none"> • Les enseignant.e.s et les autres personnels se soutiennent mutuellement par le biais d'un dispositif de coaching et de mentorat 			
<ul style="list-style-type: none"> • Les enseignant.e.s et les autres personnels évaluent leur propre performance et besoins en matière d'ADPC et peuvent se fixer leurs propres objectifs de développement 			
10. Le rôle de la communauté au sens large dans l'établissement			
<ul style="list-style-type: none"> • Les parents ou des membres de la communauté contribuent aux enseignements-apprentissages 			
<ul style="list-style-type: none"> • Les associations de parents, notamment les mères, contribuent aux décisions et à la vie de l'établissement 			
<ul style="list-style-type: none"> • Le Comité de Gestion de l'école contribue aux décisions et à la vie de l'établissement 			
<ul style="list-style-type: none"> • Des collaborations positives et productives avec la collectivité locale, et le tissu socio-économique local contribuent aux décisions et à la vie de l'établissement 			
<ul style="list-style-type: none"> • Il existe des moyens de communication efficaces entre les différentes branches de la communauté qui leur permettent de contribuer aux décisions et à la vie de l'établissement. 			