

BBC – Breaking Boundaries in k-12 Classrooms Briser les frontières dans les classes de la maternelle à la terminale

L'intégration du genre en classe

Workshop 2

Disclaimer: Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Présenté par:
Dr. Hasnâ CHAABI
Dr. Imane BAKKALI



جامعة عبد المالك السعدي
فوقه لعلف | الووالمكوك الووالمك
Université Abdelmalek Essaadi



Co-funded by
the European Union

Erasmus+ Project 2024-1-SE01-KA220-SCH-000251633



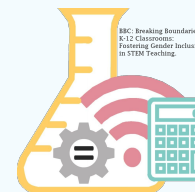
Plan et objectifs du workshop

- Remplir Maturity Scale Pre-Survey
- Vous recevrez des informations recueillies lors de l'atelier 1.
- Vous pourrez identifier les enjeux à intégrer aux politiques afin de stimuler et de faciliter l'intégration du genre dans l'enseignement quotidien et l'interaction avec les élèves.
- Discuter : Mentimeter
- Remplir Maturity Scale Post-Survey
- Remplir Questionnaire de satisfaction

Approche active



Introduction



BBC : Briser les frontières dans les classes de la maternelle à la terminale : favoriser l'inclusion du genre dans l'enseignement des STEM .

- Une initiative transnationale et intersectorielle qui vise à améliorer la qualité et l'inclusivité de l'éducation et de la formation STEM au niveau de la maternelle jusqu'à l'Université.
- Implique des enseignants et des directeurs d'école du primaire et du secondaire, des futurs enseignants et des formateurs d'enseignants de différents pays et horizons.
- S'articule autour d'ateliers basés sur l'utilisation d'une approche participative et l'utilisation de groupes de discussion comme méthodologie. Chaque atelier se concentrera sur un niveau de la maternelle à la terminale.

Partenaires Projet

Mené dans le cadre d'une collaboration
entre 7 Universités de différents pays :
La Suède, la Suisse, l'Allemagne, la
Turquie et le Maroc.



Partner organisations

OID	Legal name	Country	Region	City	Website
E10208614	CHRISTIAN-ALBRECHTS-UNIVERSITÄT ZU KIEL	Germany	SCHLESWIG-HOLSTEIN	KIEL	http://www.uni-kiel.de
E10207945	UNIVERSITA DELLA SVIZZERA ITALIANA	Switzerland		LUGANO	www.usi.ch
E10342813	İSTEK ÖZEL ACIBADEM ANADOLU LİSESİ	Türkiye		İSTANBUL	
E10191818	UNIVERSITE ABDELMALEK ESSAADI	Morocco	Morocco	TETOUAN	www.uae.ma
E10197112	YEDİTEPE UNIVERSITY VAKIF	Türkiye	İstanbul	Istanbul	http://www.yeditepe.edu.tr
E10212805	SCUOLA UNIVERSITARIA PROFESSIONALE DELLA SVIZZERA ITALIANA	Switzerland		MANNO	www.supsi.ch

Objectifs

Discuter de la manière de créer un environnement inclusif axé sur le genre dans les domaines des STEM.

Favoriser l'efficacité en identifiant les questions qui facilitent l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes pour briser les stéréotypes.

Trouver des exemples qui peuvent être utilisés pour faciliter le développement de l'inclusion dans l'enseignement et l'éducation.

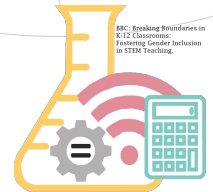


Co-funded by
the European Union

Maturity Scale Pre-Survey



<https://www.surveymonkey.com/r/CSNS9SF>



Réctification de la Question 12

Votre organisation offre-t-elle un soutien financier aux enseignants qui souhaitent devenir des pionniers ou des agents de changement et développer :

Les niveaux de Maturity Scale et ses niveaux



Co-funded by
the European Union

Niveau 0

Aucune sensibilisation à l'importance des questions de genre et d'égalité dans l'enseignement et l'éducation
Les responsables et les décideurs n'ont aucune connaissance des questions de genre, d'égalité et d'intersectionnalité dans les domaines STEM

Niveau 1 : Sensibilisé (Aucune preuve de mise en œuvre de la dimension de genre dans l'enseignement et l'éducation).
L'organisation/les écoles ont déclaré que le genre est une question importante et qu'elles souhaitent mettre en œuvre ou suivre certaines des politiques en vigueur.

Niveau 2 : Engagé (Travail proactif. L'organisation fournit des orientations).
Des questions et des pratiques visant à élaborer et/ou à mettre en œuvre des stratégies sont en cours d'élaboration.

Niveau 3 : Actif : L'organisation élabore des indicateurs pour mesurer les progrès.
À ce niveau, l'organisation a pris des mesures concrètes et identifié des objectifs à atteindre à court terme (plan d'un an).

Niveau 4 : Promotion. L'organisation soutient l'agilité et l'innovation aux niveaux macro et micro.
Les enseignants et les responsables s'engagent à suivre les politiques et plans d'égalité des genres dans l'enseignement et l'apprentissage.

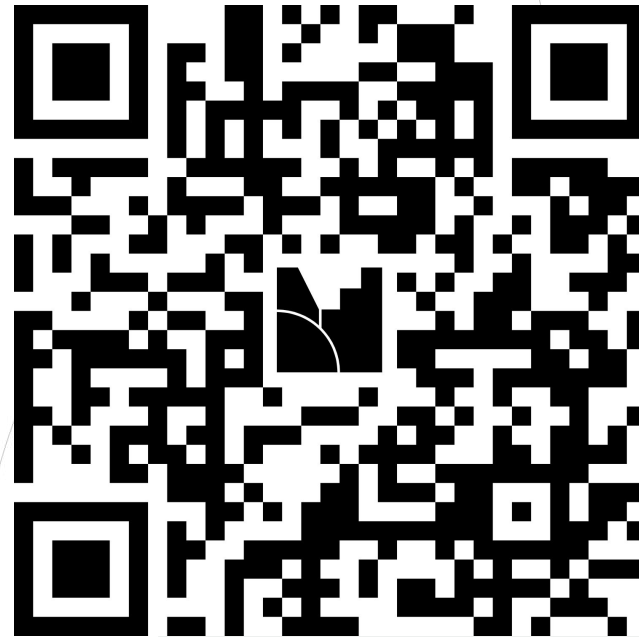
Niveau 5 : Maturité
À ce niveau, l'organisation a atteint la plupart des objectifs fixés et travaille sur les moyens de favoriser la progression et l'innovation.



Co-funded by
the European Union

Appliquer Maturity Scale + Travail actuel

- Menti



Objectifs du projet

Pour former les enseignants du primaire et du secondaire, grâce à l'utilisation d'outils permettant de mesurer les niveaux de maturité et de connaissances, et grâce à la réutilisation d'exemples développés dans le cadre du projet Erasmus Women Stem-Up, ce projet permettra de développer les stratégies nécessaires pour soutenir et promouvoir l'innovation. En visualisant et en utilisant les différents niveaux de maturité qui peuvent être atteints au niveau organisationnel K-12 ainsi que les étapes et les améliorations nécessaires pour atteindre les différents niveaux, nous espérons contribuer à développer les questions de développement du travail et à renouveler les politiques et les stratégies pour pouvoir atteindre les objectifs identifiés par les industries technologiques et l'UE. Développer un réseau international pour renforcer le soutien et permettre la comparaison des niveaux d'avancement des organisations K12.



Co-funded by
the European Union

Appliquer Maturity Scale et Travail actuel

- Menti



Résumé des principales conclusions des ateliers avec les enseignants et les futurs enseignants

Voici les principales conclusions des ateliers avec les enseignants et les futurs enseignants:

- Les étudiants aident dans ce sens aussi,
- Faire attention à la formation des groupes,
- Le nombre de garçons et de filles en classe, une grande disparité.
- Les filles sont plus studieuses que les jeunes hommes,
- Dans notre établissement il y a plus de filles que de garçons.
- Jugez les étudiants en fonction de leur capacité et non de leur genre, ni dans un sens ni dans l'autre.

Votre établissement prend-il en compte la dimension de genre au niveau macroéconomique ? – Q3 BS

- Égalité salariale pour le personnel - CH et MA au-dessus de 50% des répondants, DE 50%, TR 40%.
- Recrutement de personnel pour équilibrer les groupes (hommes ou femmes) - tous sauf DE inférieur à 50% !.
- Les étudiants ont la possibilité de rencontrer des enseignants, des conférenciers ou des conférenciers invités, hommes et femmes, tous au-dessus de 50% , mais DE 50%.
- Conditions de travail égales pour tous (enseignants et étudiants) (par exemple, accessibilité aux installations, égalité des avantages et des récompenses pour tous, en gardant à l'esprit la diversité lors de l'organisation des activités sociales et professionnelles, inclusion dans toutes les activités) - MA et TR au-dessus de 50% , DE 25% , CH 55% .
- Élaborer des politiques et des plans d'action en matière de genre afin d'intégrer les questions de genre dans les plans annuels, les normes de conduite ou les documents stratégiques internes. 75% seulement pour les DE, moins de 15% pour les MA, CH et TR !

Toutes les institutions ne prennent pas en compte la dimension de genre à un niveau global, notamment lors du recrutement et de l'élaboration de leurs politiques de genre. Dans certains cas, elles s'intéressent également à l'égalité des conditions de travail.

Plan de travail annuel de l'organisation T4 BS

- Les documents, plans de travail ou politiques décrivant la manière dont les travaux seront exécutés sont conçus. **Tous les éléments sont supérieurs à 73 % !**
- **Documents d'évaluation** pour suivre le développement et l'ancrage de l'égalité des sexes. **Tous inférieurs à 25 % !**
- Des **cours/ateliers/séminaires** sur l'égalité des sexes sont proposés à l'ensemble du personnel. **Tous les employés de moins de 27 %**

Bien qu'une grande attention soit accordée aux documents, aux plans et aux politiques, **il y a encore un manque d'attention aux documents d'évaluation et aux cours/ateliers/séminaires.**



Votre établissement encourage-t-il les acteurs du changement à promouvoir l'inclusion et l'égalité dans l'enseignement ? Q7 BS

- Oui, 75% DE, 53% TR, 36 % MA et CH .
- Non,
- Je ne sais pas, 36% CH, 25% DE, 50% MA et 44% TR.

On observe un pourcentage visible de « Je ne sait pas », signe d'un manque de communication entre l'organisation et les enseignants.

Appel à encourager et inciter les enseignants à devenir des acteurs du changement, et de le leur faire savoir.

Diriez-vous que votre établissement considère l'inclusion et l'égalité dans l'enseignement comme un gage de qualité ? Q8 (pre)

- Oui, CH, DE et TR au-dessus de 60 %, MA 45 %
- Non
- Je ne sais pas

Le scénario semble positif, sauf pour MA où l'incertitude demeure.



Co-funded by
the European Union

Support technique et pragmatique

Q9-11 avant l'enquête

- Avez-vous une liste de contrôle ou des directives à suivre pour garantir que l'inclusion est prise en compte et intégrée dans l'enseignement quotidien ? **Tous les élèves sont inférieurs à 31 %.**
- Disposez-vous d'une plateforme ou d'un système de suivi et d'évaluation du travail ? **50 % des DE, 21 % des autres et 55 % des CH ne savent pas !**

Il existe un manque général de listes de contrôle ou de lignes directrices pour garantir la prise en compte de l'inclusion, ainsi qu'un manque de plateforme ou de système pour suivre et évaluer le travail.

Y a-t-il un support économique aux enseignants pour le développement de : Q12 BS

- D'idées sur la manière d'intégrer ou de mettre en œuvre le genre dans l'enseignement quotidien.
- Exemples dans lesquels les questions de genre sont prises en compte.
- Réseaux internes et externes pour échanger des idées et des expériences.
- Il s'agit de réponses « oui » ou « je ne sais pas », avec très peu de « oui » et un très grand pourcentage de « je ne sais pas ».

Grave manque de communication entre les enseignants et l'organisation concernant l'existence d'un soutien économique au développement . DE est le seul à obtenir 75% de réponses positives à la question sur les réseaux.



Votre institution a-t-elle : Q7 AS

- Des ressources spécifiques, allouées dans le budget annuel, sont-elles destinées à soutenir les enseignants qui souhaitent améliorer leur matériel pédagogique, etc., ou à mener des activités favorisant l'égalité et l'inclusion ? **DE 50% des ressources sont allouées, le reste étant inférieur à 50% !**
- Des indicateurs permettant de suivre le travail effectué et d'identifier le niveau de réalisation d'une année à l'autre sont développés. **TR moins de 50%**
- Publicités neutres en termes de genre, montrant des images d'hommes et de femmes dans les domaines STEM. Uniquement **CH au dessus de 50%**.
- Publicités neutres en termes de genre ; partage des plans qui mettent en avant l'équilibre entre les sexes. **DE 50 % , CH, MA et TR ci-dessous !**

Les organisations semblent généralement manquer de ressources spécifiquement allouées, d'indicateurs de suivi et de publicité inclusive.



Co-funded by
the European Union

Objectifs et thèmes des plans d'égalité des sexes

Prérequis :

- Participation de l'ensemble de l'institution.
- Formation et développement des enseignants et des décideurs.
- Les plans et les politiques sont publiés sur le site Web de l'institution.
- Diffusé dans l'institution.

Prérequis :

- Financement (allocation des ressources).
- Temps alloué au travail sur l'égalité des sexes.

Autres questions à discuter:

- Revenons vers
le Menti



Liste de contrôle de l'enseignant

Comment pouvons-nous soutenir et appliquer concrètement les différentes compétences, expériences et valeurs des femmes et des hommes ?

Réviser continuellement les manuels utilisés dans les exercices et les travaux de laboratoire dans une perspective de sensibilisation au genre.

Exemples de questions à prendre en compte :

- Les manuels, les leçons et les exemples abordés en laboratoire et en groupe incluent-ils à la fois des femmes et des hommes ?
- Comment les femmes et les hommes sont-ils présentés dans les manuels, les cours et les exemples utilisés en laboratoire ? Quelles sont les formes de discussion ?
- Que signifient les différentes définitions et explications liées aux femmes et aux hommes ?
- Prenez le temps de créer un groupe positif et fonctionnel, où la confiance, la confiance et l'équité constituent une base naturelle.
- Soyez conscient des idées et des perceptions que vous transmettez sur les femmes et les hommes à travers votre style de parole et les exemples que vous utilisez pendant votre enseignement.
- Soyez attentif à la manière dont les différents exemples sont définis dans les manuels scolaires : sont-ils destinés à être lus par des femmes ou des hommes, ou sont-ils neutres à cet égard ?

Liste de contrôle de l'enseignant

Comment pouvons-nous soutenir et appliquer concrètement les différentes compétences, expériences et valeurs des femmes et des hommes ?

- Utiliser du matériel et des exemples considérés comme inclusifs par tous les élèves.
- Faites attention à la façon dont vous lisez, mesurez et évaluez les devoirs des élèves.
- Soyez toujours conscient des critères que vous utilisez pour évaluer les travaux de laboratoire, les exercices, etc., et ne cessez jamais de les examiner avec un œil critique.
- N'oubliez pas que vos idées sur le genre peuvent influencer votre évaluation d'un devoir d'étudiant, car nous partons du principe que les réponses sont rédigées par une femme ou un homme. Souvent, nous basons nos lectures sur l'hypothèse que le devoir a été rédigé par une personne d'un sexe particulier, et nous façonnons notre perception des gens en fonction de ce genre.
- Soyez attentif au niveau de voix des femmes et des hommes au sein du groupe. Tenez également compte de la façon dont cela se produit dans différents environnements d'enseignement.
- Soyez attentif à la manière dont la division du travail est effectuée pendant les projets et les travaux de laboratoire.
- Lorsque des projets ou des travaux de laboratoire sont menés en groupe, les enseignants et les élèves doivent être conjointement responsables de veiller à ce que les élèves assument à tour de rôle différents rôles.

Questions à discuter

- Comment les enseignants devraient-ils agir pour garantir que des facteurs tels que le sexe, l'origine ethnique, l'âge, l'origine sociale, la religion, etc., ne soient pas utilisés comme critères de classification en classe ?
- Comment les enseignants peuvent-ils empêcher les élèves d'utiliser des termes qui pourraient être perçus comme agressifs ou offensants par les autres ?
- Comment les enseignants devraient-ils aborder les questions régies par des normes, des principes ou des règlements qui sont importants pour la classe ?

Intégration du genre : objectifs communs



Équilibre entre vie professionnelle et vie privée et culture organisationnelle



Équilibre entre les sexes dans le leadership et la prise de décision



Égalité des sexes dans le recrutement et l'évolution de carrière



Intégrer la dimension de genre dans la recherche et l'enseignement



Mesures contre les préjugés du genre, notamment le harcèlement sexuel

Facteurs essentiels pour les questions de genre et d'égalité dans les politiques

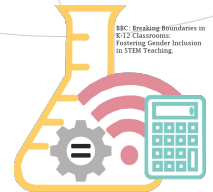


Co-funded by
the European Union

Maturity Scale Post-Survey

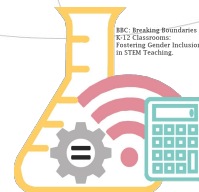


<https://www.surveymonkey.com/r/CR8B3FM>



Evaluation Atelier

SCAN ME





Co-funded by
the European Union

