

CRÉER DES POLITIQUES ET DES STRUCTURES INCLUSIVES

- ★ Établir des politiques qui favorisent l'égalité des chances et la participation de tous.
- ★ Définir des responsabilités claires pour la stratégie d'inclusion, par exemple en nommant un responsable de l'inclusion.
- ★ Formuler une vision inclusive et une déclaration de mission qui reflètent les valeurs de l'organisation et son engagement en faveur de l'inclusion.
- ★ Intégrer fermement l'inclusion dans la stratégie globale de l'organisation.
- ★ Promouvoir/partager/communiquer cette vision, par exemple sur le site web, par un avis imprimé dans le bâtiment, etc.

ÉLABORER UNE VISION ET UNE MISSION POUR L'INCLUSION

- ★ Commencer par un diagnostic organisationnel : Dans quelle mesure la culture actuelle est-elle inclusive ? Où y a-t-il des lacunes ?
- ★ Faciliter les ateliers de sensibilisation et les échanges entre pairs pour améliorer la compréhension de la diversité et de l'inclusion parmi toutes les parties prenantes.
- ★ Recueillir des données sur les besoins spécifiques des apprenants, des formateurs, des employés et des autres parties concernées.

SENSIBILISATION ET ANALYSE DES BESOINS

PLANIFIER ET ALLOUER LES RESSOURCES

- ★ Identifier et allouer des ressources financières et humaines pour mettre en œuvre efficacement les mesures d'inclusion.
- ★ Garantir l'accessibilité du matériel pédagogique et des infrastructures appropriées (par exemple, espaces sans obstacles, technologies d'assistance).

OFFRIR UNE FORMATION ET UN DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- ★ Élaborer des programmes de formation pour améliorer les connaissances et les compétences du personnel en matière de pédagogie et de communication inclusives.
- ★ Offrir régulièrement des possibilités de formation continue et de développement professionnel afin de renforcer les pratiques d'inclusion.

FAVORISER UNE CULTURE D'INTÉGRATION

- ★ Promouvoir un environnement éducatif ou professionnel positif et respectueux où la diversité est valorisée.
- ★ Assurer la participation active de toutes les parties prenantes, y compris les apprenants.

METTRE EN ŒUVRE DES MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT ET D'APPRENTISSAGE INCLUSIVES

- ★ Adapter les méthodes d'enseignement pour répondre aux besoins de tous les apprenants (par exemple, offres d'apprentissage différenciées, approches pédagogiques flexibles).
- ★ Introduire un soutien personnalisé et des méthodes d'apprentissage interactives qui répondent aux divers besoins et styles d'apprentissage.

CRÉER DES PARTENARIATS ET DES RÉSEAUX

- ★ Collaborer avec des partenaires externes, tels que des groupes de défense, des consultants spécialisés et des réseaux, afin de tirer parti des connaissances et des ressources.
- ★ Engager la communauté locale à ancrer l'inclusion de manière holistique.

SUIVI CONTINU ET RETOUR D'INFORMATION

- ★ Évaluer régulièrement l'efficacité des mesures d'inclusion par le biais d'audits internes et externes.
- ★ Établir des boucles de rétroaction avec toutes les parties prenantes afin d'adapter et d'améliorer continuellement les mesures.

CÉLÉBRER LES SUCCÈS ET PARTAGER LES MEILLEURES PRATIQUES

- ★ Rendre visibles les succès et les progrès de l'organisation et reconnaître les réalisations.
- ★ Partager les expériences et les bonnes pratiques au sein et en dehors de l'organisation pour renforcer l'engagement en faveur de l'inclusion.

ENSEMBLE, CES ÉTAPES CRÉENT UN PROCESSUS QUI DEVRAIT ÊTRE ADAPTÉ ET DÉVELOPPÉ EN PERMANENCE POUR CRÉER UNE ORGANISATION DURABLEMENT INCLUSIVE.



erasmusunique.eu