L’inclusion pédagogique

Palmarès des 25 stratégies d’inclusion
les plus fréquemment recommandées[1]

Cette ressource contient un palmarès des 25 stratégies les plus fréquemment recommandées dans les ressources que nous avons consultées. Cette liste vous permettra de faire un tour d’horizon rapide de ce qui s’offre à vous.

Bonne exploration et bonne réflexion!

1. Stratégies de conception du cours ou de la formation (7)

- Prenez en considération la **diversité** des apprenantes et des apprenants dans la conception du cours. Par exemple, demandez-vous :
  - « Pour qui est-ce que je conçois le cours? Qui est-ce que j’oublie dans la préparation? Quels sont mes présupposés concernant le contexte et la culture des étudiantes et des étudiants? »[2]
  - Sur le plan du matériel, des contenus, des ressources, des activités et des méthodes d’évaluation : « Comment vais-je m’assurer que mon cours (…) valorise la diversité des approches et ne privilégie pas uniquement les *formes dominantes du savoir*? »[2]
- Concevez des cours dans lesquels vous parlerez moins et laisserez **plus de place** aux voix étudiantes.
- Assurez-vous que les **contenus** et le **matériel** soient accessibles.
- Utilisez des **images** qui ne renforcent pas les stéréotypes, mais qui font plutôt état de la diversité.
- Sélectionnez des **ressources** qui représentent une diversité d’auteurs et d’autrices. (p. ex. : perspectives, identités, régions, etc.)
- Insérez des énoncés sur l’équité, la diversité et l’inclusion dans votre **plan de cours**.
- Faites parvenir aux étudiantes et étudiants un **sondage** avant le début du cours pour connaître le contexte, les besoins d’apprentissage, les intérêts, les connaissances ou expériences antérieures des étudiantes et étudiants, afin de déterminer les façons d’apprendre à privilégier.

2. Stratégies à utiliser pendant les leçons ou la formation (14)

- **Explicitez** le **fonctionnement** du cours, les **attentes** en matière de participation ou de rendement, ainsi que les **directives** pour les activités ou les travaux. Aussi, adoptez un niveau d'attentes similaires pour l'ensemble des apprenantes et apprenants dans votre cours ou votre formation.
- Personnalisez votre approche de **communication** avec vos étudiantes et étudiants.
  P. ex. : indiquez clairement comment on doit s'adresser à vous et informez-vous sur la manière dont les étudiantes et étudiants souhaitent que vous adressiez à eux (p. ex. : noms, pronoms).
- Encouragez les étudiantes et étudiants à faire connaissance et à s'entraider. Veillez à créer un **environnement d'apprentissage** sain, positif et engageant où tout le monde reconnait la présence et la valeur de l'autre et se sent bienvenu (sentiment d'appartenance).
- Présentez le **contexte**, les **objectifs** et la **vue d'ensemble** du cours sur une base régulière.
- Considérez la diversité des contextes et des façons d'apprendre dans l'**animation** des activités d'apprentissage.
  - « Comment est-ce que j'encourage et donne de la valeur aux membres de la classe issus des groupes marginalisés?
    P. ex. : en ce qui concerne leur accueil dans le groupe, de leur participation aux activités de classe, de leur capacité à poser des questions, de leurs occasions de travailler en groupes et de faire les travaux évalués. » [2]
- **Structurez** les discussions pour inclure une variété de perspectives, de voix et d'expériences étudiantes. Laissez du temps pour réfléchir.
- Établissez des **règles** de fonctionnement et de comportements attendus lors des activités d'apprentissage. Intervenez lorsqu'il y a un manque de respect.
- **Évitez** de demander à une seule personne de parler au nom d'un groupe marginalisé entier.
- Présentez différentes **perspectives** qui reflètent une société et un monde diversifié.
- Variez la façon de présenter les **contenus** : verbalement, à l'écrit dans l'environnement d'apprentissage virtuel (p. ex. : Brightspace, Blackboard, Moodle), ou sous forme multimédia.
- Variez les **exemples** pour couvrir une diversité de personnes, de contextes et d'expériences, et ainsi favoriser le sentiment d'appartenance au groupe apprenant.
- Partagez de l'information à un **rythme** qui permet aux étudiantes et aux étudiants de suivre et qui limite la surcharge cognitive nuisible à l'intégration de l'information et à l'apprentissage.
- Faites **participer** les étudiantes et étudiants à des activités d'apprentissage actives et authentiques, qui permettent le partage, l'exploration, les choix de sujets et/ou de formats, la pensée critique et leur permettent de relever des défis à leur niveau.
  - « Quel contenu de votre cours se prête à la participation active? » [2]
  - « De quelles manières l'activité exige-t-elle, de la part des étudiantes et étudiants, une remise en question de leurs biais et de leur savoir pour trouver la solution? » [2]

- Variez le type d'activités (apprentissage actif) : réflexion individuelle, discussion et/ou résolution de problèmes en petits groupes; approche par enquête, simulations, études de cas, approche par projet, etc.

- Encouragez la **prise de risques** dans les activités puisque les erreurs génèrent des expériences significatives et favorisent l'apprentissage.

3. Stratégies à utiliser après les leçons, le cours ou la formation (4)

- Offrez du **soutien** aux étudiantes et étudiants.
  P.ex. : guidez et facilitez l'apprentissage, offrez de la rétroaction informelle et formelle sur une base régulière, rendez disponible l'enregistrement de vos leçons pour révision, offrez des heures de bureau flexibles (en format virtuel et/ou en personne; individuelles ou en groupe).

- Offrez des **choix** de sujets et de formats d'évaluation.

- Considérez la diversité des contextes et des façons d'apprendre dans la façon d'**évaluer** et d'offrir de la **rétroaction**. Par exemple :
  - « Comment les évaluations mobilisent-elles le questionnement et la critique des étudiantes et étudiants au sujet du contenu existant et établi? » [2]
  - Comment est-ce que les questions ou les thématiques de l'évaluation prennent en compte les différents contextes, expériences et cheminements?
  - Dans le cas de projets comme méthode de travail et d'évaluation : « Quels projets peuvent être bénéfiques à la fois pour le partenaire communautaire, les personnes qu'il sert et les membres de votre classe? » [2]

- **Réfléchissez** à vos pratiques pédagogiques :
  - Recueillez de la rétroaction.
  - Revenez sur les leçons et le cours : sur ce qui s'est bien déroulé, sur ce qui pourrait être amélioré et sur comment vous pensez le faire.
  - Questionner vos biais, vos attitudes et vos comportements en contexte d'enseignement ou de formation:
    - « Comment ma position géographique et sociale influence-t-elle mon identité, mes connaissances et ma sagesse accumulée? Quel savoir me manque-t-il? »[2]
    - « Comment mes biais et mes privilèges (ou leur absence) transparaissent-ils dans mon enseignement) »[3]
    - Que puis-je modifier dans ma façon d'être auprès des étudiantes et étudiants pour rendre mon enseignement et leur apprentissage plus inclusifs?

L'universalité des stratégies d'inclusion

Nous la constatons à 80-90 %, à partir de la **recension des écrits** et d'une réflexion sur nos **expériences** de pratique.

Elle prend place **sans minimiser les spécificités** de chaque groupe issu de la diversité. Elle **favorise** une **approche de coalition** entre ces groupes.

Elle facilite la **conception de cours** et soutient l'apprentissage, le succès et les talents d'un **ensemble** d'étudiantes et d'étudiants.

SAEA (2022); Hogan et Sathy (2020)

Références de l'outil

1 : Notamment :

- Association of College and University Educators [ACUE]. (s. d.). *10 Inclusive Teaching Practices*.
- Bass, G. et Lawrence-Riddell, M. (2020, 20 janvier). Culturally Responsive Teaching and UDL. *Faculty Focus*.
- Beaudoin, J.-P. (2018). *Parlons d'enseignement - Diversité, inclusion et apprentissage* [document inédit]. Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage, Université d'Ottawa.
- Benton Kearny, D. (2022). *Universal Design for Learning (UDL) for Inclusivity, Diversity, Equity, and Accessibility (IDEA):* A Guide for Post-Secondary Educators. e-campus Ontario. Note : le lancement d'une version française est prévue à l'été 2022.
- Forstall Lemoine, M. (2019, 15 juin). *Diversity in Higher Education: Creating Culturally Responsive Classrooms*. Higher Ed Connects.
- Gamrat, C. (2020, 6 février). Inclusive Teaching and Course Design. *Educause Review*.
- Kachani, S., Ross, C. et Irvin, A. (2020, 19 février). 5 Principles as Pathways to Inclusive Teaching. *Inside Higher Ed.*
- Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentisage (SAEA). (2022). *L'inclusion pédagogique*. [site internet; lancement été 2022]. Université d'Ottawa.
- Sathy, V. et Hogan K. A. (2019). How to Make Your Teaching More Inclusive: Advice Guide. *The Chronicle of Higher Education*.
- Singhal, M. et Gulati, S. (2020, 31 août). Five Essential Strategies to Embrace Culturally Responsive Teaching. *Faculty Focus*.
- Twyman-Ghoshal, A. et Carkin Lacorazza, D. (2021, 31 mars). Strategies for Antiracist and Decolonized Teaching. *Faculty Focus*.
- Université Harvard (s.d.) *Inclusive Teaching Strategies: Reflecting on Your Practice*.

2 : Twyman-Ghoshal, A. et Carkin Lacorazza, D. (2021, 31 mars). Strategies for Antiracist and Decolonized Teaching. *Faculty Focus*. Notre traduction.

3 : Question adaptée de Twyman-Ghoshal et Carkin Lacorazza (2021).