

Inclusion de la diversité :

UNE DÉMARCHE D'AUTOFORMATION

Présentateurs.trices

Michaël Hétu,

Éloïse Lorient-Noël,

Claude Bouchard,

Geneviève Fortin-

Gauthier



Pourquoi une démarche d'autoformation?

- La plupart des ressources sur l'inclusion de la diversité visent à informer dans l'espoir de changer les pratiques.
- Notre contribution : La prise de conscience
- L'idée : Jouer le rôle de déclencheur à la réflexion, aider à identifier et à travailler les représentations, les croyances et les valeurs qui orientent vos pratiques et qui favorisent l'inclusion ou qui la rendent plus difficile.

Objectifs de la recherche

1

Documenter la perception qu'ont les enseignant.e.s de leur rôle vis-à-vis de la diversité étudiante

2

Documenter la perception qu'ont les étudiant.e.s du rôle des enseignant.e.s en matière de diversité étudiante

3

Identifier les composantes d'une posture réflexive et métacognitive de l'inclusion en contexte de diversité

4

S'approprier et expérimenter une démarche réflexive et métacognitive de l'inclusion

Étape 1

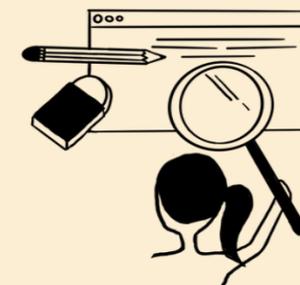
RÔLE DE L'ENSEIGNANT.E [EN MATIÈRE D'INCLUSION DE LA DIVERSITÉ]

Je reconnais la diversité et les besoins associés à celle-ci.

Je suis compréhensif et bienveillant envers la diversité étudiante.

Je reconnais mes propres biais cognitifs et j'agis sur ceux-ci pour en diminuer l'influence sur mes pratiques.

Je m'investis dans un développement continu en matière d'inclusion de la diversité.



ENSEIGNER DANS
UNE CLASSE
INCLUSIVE

Je me prépare avant d'aborder des sujets sensibles et je les traite de façon respectueuse.

Je crée un environnement d'apprentissage où les étudiants se sentent à l'aise d'apprendre et de s'exprimer.

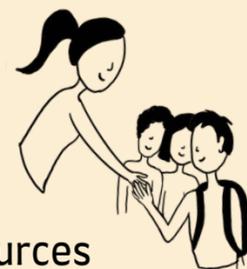
Je suis rassembleur en m'assurant que tous les étudiants aient une place au sein du groupe.

S'ENGAGER DANS UNE
DÉMARCHE INCLUSIVE

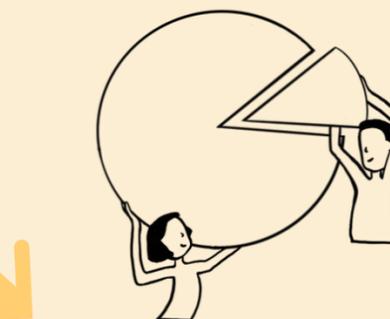
TRAVAILLER EN
ÉQUIPE

Je connais et je fais connaître les différentes ressources du cégep.

Je réfère les étudiants aux ressources appropriées selon leurs besoins.



AVOIR UNE PRATIQUE
PÉDAGOGIQUE
INCLUSIVE



Je traite les étudiants de façon équitable.

J'offre du contenu représentatif de la diversité.

Je varie mes pratiques d'enseignement.

Étape 2 La démarche d'autoformation

Aujourd'hui, pour vous mettre l'eau à la bouche, on vous fait vivre une partie de la démarche. Chaque équipe en expérimentera une, ce qui nous permettra d'avoir une vision d'ensemble à la fin de l'atelier.

Remarque préliminaire

La démarche d'autoformation est un outil pour vous. Vos réponses n'ont pas à être objectives ni neutres. Vous êtes encouragés à répondre de manière personnelle et à faire de la place à vos connaissances, à vos intuitions et à vos émotions, c'est l'essence même de la pratique réflexive.

Consignes

- **Exploration individuelle de la démarche (10 min)**

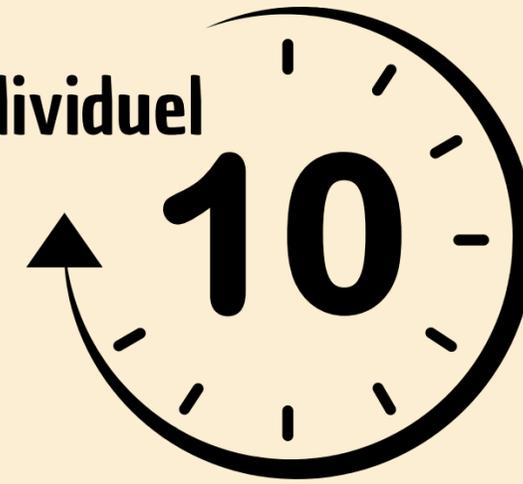
- Cette activité a pour but de vous faire prendre connaissance des questions de la dimension qui vous est attribuée avant la discussion en équipe et entamer une première réflexion.

- **Discussion en équipe avec prise de notes (20 min)**

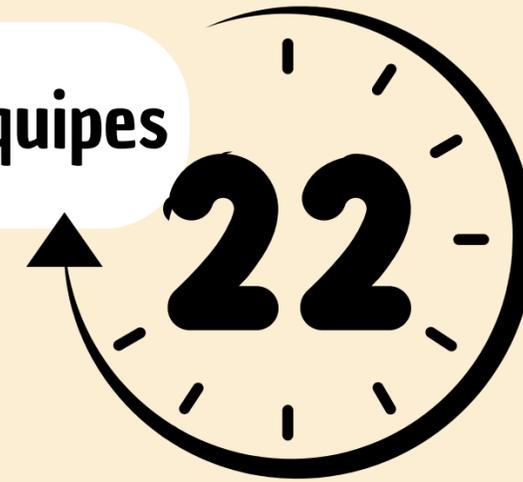
- En équipe transdisciplinaire de 5 à 6 personnes (préalablement assignée selon vos dimensions)

3. Retour en plénière

Exploration de la démarche – Travail individuel



Exploration de la démarche – Partage en équipes



- Quelles questions vous ont particulièrement interpellé.e.s?
- Qu'est-ce que les questions ont suscité comme réactions chez vous?
- Êtes-vous parvenu.e.s à identifier des représentations, des croyances, des valeurs qui facilitent ou qui font obstacle à l'inclusion chez vous? Si oui, lesquelles?

Exploration de la démarche – Retour

- Quelles questions vous ont particulièrement interpellé.e.s?
- Qu'est-ce que les questions ont suscité comme réactions chez vous?
- Êtes-vous parvenu.e.s à identifier des représentations, des croyances, des valeurs qui facilitent ou qui font obstacle à l'inclusion chez vous? Si oui, lesquelles?

Dimension 1 – S’engager dans une démarche inclusive

	Je reconnais la diversité et les besoins associés à celle-ci
0	Selon moi, qu’est-ce qu’un marqueur de diversité ?
2	Quels sont les marqueurs de diversité visibles qui sont présents dans ma classe?
3	Quels sont les marqueurs de diversité non visibles que je soupçonne d’être présents dans ma classe?
4	Quels sont les besoins associés aux différents marqueurs de diversité identifiés précédemment?
5	Parmi les besoins identifiés à la question 4, lesquels sont déjà comblés par mes cours actuels ? Lesquels demanderaient un ajustement ?

Dimension 2 – Avoir une pratique pédagogique inclusive

	J'offre du contenu représentatif de la diversité
28	Est-ce que mes étudiant.e.s peuvent se reconnaître dans mes cours?
29	Pourquoi est-ce important de représenter la diversité dans mes cours?
30	Comment puis-je représenter la diversité dans mes cours?
31	Quels seraient les avantages à mettre à jour la représentation de la diversité dans mes cours?

Dimension 3 – Enseigner dans une classe inclusive

	Je suis rassembleur en m'assurant que tous les étudiants aient une place au sein du groupe.
52	Quelle place y a-t-il pour que les étudiant.e.s apprennent à se connaître, créent et tissent des liens dans mes cours?
53	Pourquoi est-ce important que les étudiant.e.s apprennent à se connaître?
54	Selon moi, quels sont les éléments qui caractérisent une dynamique de classe inclusive?
55	Que faire quand je constate qu'un de mes groupes a une dynamique qui n'est pas inclusive?
56	Qu'est-ce que je peux mettre en place pour favoriser la cohésion et diminuer l'isolement dans mon groupe
58	Comment puis-je valoriser la contribution de tous dans le groupe?

Dimension 4 – Travailler en équipe

	Je connais et fais connaître les différentes ressources du cégep Je réfère les étudiant.e.s aux ressources appropriées selon leurs besoins
59	Quelles sont les ressources et quels sont les services d'aide aux étudiant.e.s que je connais dans le cégep?
60	Comment est-ce que je me tiens informé des services offerts aux étudiant.e.s?
66	Qu'est-ce que je fais lorsqu'un.e étudiant.e m'aborde pour parler d'une situation en lien avec un marqueur de diversité qui requiert un référencement?
67	Comment suggérer à un.e étudiant.e qu'il pourrait bénéficier d'une ressource ou d'un service du collège?
68	Quel genre de suivi dois-je effectuer auprès d'un étudiant.e référé et la ressource ?
69	Qu'est-ce que je mets en place dans ma pratique pour agir de concert avec les ressources pour favoriser l'inclusion des étudiant.e.s ?

Conclusion

Nous espérons que ce bref aperçu de la démarche a su piquer votre curiosité.

Le rapport complet de la recherche PAREA sera déposé à l'automne 2023.

Éducation
et Enseignement
supérieur

Québec 



Merci de votre participation!