

développer le sentiment d'inclusion dans l'enseignement supérieur

1. Introduction

La diversité constitue aujourd’hui une réalité et une nécessité à l’Université de Lausanne. Les enseignants, les étudiants et les équipes de recherche forment un ensemble diversifié de personnes aux formations, aux expériences, aux cultures, ou aux personnalités parfois très différentes. Cette diversité constitue à la fois une grande richesse et un grand défi.

La diversité peut constituer un terrain extrêmement fertile pour l’innovation et la créativité. Cependant, à cause de notre tendance naturelle à nous rapprocher de ce qui nous est familier, l’interaction au sein de groupes diversifiés ne se fait pas toujours naturellement et automatiquement. Afin de tirer les bénéfices d’un environnement diversifié, nous avons besoin d’apprendre à aller à la rencontre des personnes différentes de nous pour interagir avec elles. Ceci est important autant pour les enseignants que pour les étudiants.

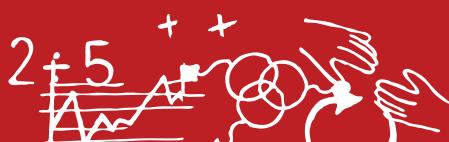
Ce document est conçu pour soutenir les enseignants dans le développement d’un enseignement valorisant le sentiment d’inclusion et la diversité. Plus précisément, ce document est conçu comme une boîte à outils pour les enseignants, en proposant des exercices pratiques et des idées pour introduire et développer un sentiment d’inclusion dans leurs classes. Cela peut constituer une première étape dans le développement de programmes de formation respectant davantage la diversité.

La première partie de ce document propose une vue d’ensemble de ce que recouvre la notion de diversité en général et dans l’enseignement supérieur en particulier, en mettant en évidence l’intérêt du concept d’inclusion. Dans la seconde partie, nous proposons une série d’exercices et d’outils pratiques dont l’objectif est de développer le sentiment d’inclusion des étudiants autant dans les petites classes que dans les grands groupes. Nous suggérons également quelques pistes pour individualiser dans une certaine mesure l’enseignement et l’évaluation des apprentissages. En conclusion, la troisième partie identifie les éléments les plus importants à retenir pour intégrer ces idées et outils dans un enseignement et propose en outre une série de références complémentaires à propos de la diversité et de l’inclusion dans l’enseignement supérieur.

2. La diversité dans l’enseignement supérieur : un plaidoyer pour l’inclusion dans la classe

“Diversity is the mosaic of people who bring a variety of backgrounds, styles, perspectives, values and beliefs as assets to the groups and organizations with which they interact” (Shore, 2013).

La diversité est une réalité devenue partie intégrante de notre vie de tous les jours. Elle renvoie à un ensemble de caractéristiques qui nous aident à classer les personnes comme faisant partie ou non d’un groupe donné ; qu’est-ce qui nous rend semblable ou différent des autres personnes ? Les caractéristiques de la diversité qui viennent en



premier à l'esprit sont les caractéristiques innées, qui sont les plus visibles. Par exemple, le genre, l'ethnie ou le milieu culturel, l'âge etc. Celles-ci sont considérées comme étant les dimensions primaires de la diversité. Les dimensions secondaires de la diversité sont des différences que nous acquérons durant nos vies, par exemple la langue, le statut familial, l'éducation, le style d'expression, les affiliations politiques et religieuses, etc. (Shore, 2013).

La diversité augmente dans le monde et des groupes de tout type deviennent de plus en plus variés. Cependant, les recherches montrent que nous préférons automatiquement et de manière inhérente les personnes qui nous ressemblent (Byrne, 1971; Riordan, 2000; Lemyre & Smith, 1985). Nous nous identifions à ces personnes, nous sommes attirés par elles, et, lorsque nous avons le choix, nous les préférerons. Il y a également différents statuts associés aux différentes catégories sociales et, dépendant de ceux-ci, les membres d'un groupe ayant un haut statut vont exercer une influence sur les membres ayant un statut inférieur ; cela rend l'interaction à l'intérieur des groupes encore plus complexe. Malgré les difficultés apparentes avec les groupes hétérogènes, les groupes diversifiés sont plutôt la norme que l'exception dans le monde moderne, et nous devons apprendre à interagir et communiquer à l'intérieur de ces groupes hétérogènes. Certaines théories affirment que les différents points de vue au sein d'un groupe hétérogène peuvent mener à des résultats positifs et que les membres d'un tel groupe amèneraient une multitude de connaissances et d'informations à celui-ci ; cela peut conduire les membres à développer davantage leurs connaissances ainsi que leur créativité (Horwitz & Horwitz, 2007). Il semble que les groupes hétérogènes ont du potentiel pour travailler efficacement, à condition que leurs membres soient capables de créer un climat qui mette en valeur la diversité.

Quelles sont les implications de la diversité dans l'enseignement supérieur ? La richesse de la diversité à l'Université de Lausanne ne vient pas seulement de la mixité sur le campus. De plus en plus d'étudiants et de membres du personnel sont étrangers, de cultures différentes, de différents milieux socio-économiques ou encore ont étudié ou travaillé à l'étranger avant de rejoindre l'UNIL. Mais on trouve également des membres qui sont parents ou des couples ayant une carrière académique. D'autres vivent avec un handicap. Chaque personne apporte une expérience unique à l'université et à la société.

La diversité dans l'enseignement supérieur peut aussi contribuer à l'innovation et à la créativité. Les études montrent qu'une université hétérogène améliore l'enseignement et agi comme modèle pour les étudiants (Herring, 2009; Chang et al., 2003; ACE and AAUP, 2000). D'autres études démontrent que les interactions au sein des classes hétérogènes soutiennent le développement cognitif, la stimulation intellectuelle, la motivation et la satisfaction des étudiants dans leur expérience à l'université (Astin, 1993a; Astin, 1993b; Gurin et al., 2002; Gurin, 1999). De plus, travailler dans des groupes hétérogènes durant leurs années universitaires permet plus facilement aux étudiants d'intégrer des groupes de travail diversifiés plus tard dans leur vie.

A côté de ces bénéfices, la diversité présente également des défis considérables : "Increasing diversity can lead to less cohesiveness, less effective communication, increased anxiety, and greater discomfort for many members of a community" (Fine & Handelsman, 2010, p. 3). C'est pourquoi, dans le but de voir la diversité fonctionner, nous devons avoir conscience des difficultés associées aux différences entre étudiants mais également entre étudiants et enseignants. En tant qu'enseignant, il y a un ensemble d'activités qui permettent de mieux se préparer pour la diversité et de créer un sentiment d'inclusion dans la classe. Les recherches laissent entendre que nous devrions éviter de nous focaliser sur les différences mais plutôt chercher à créer des groupes inclusifs où une caractéristique commune et le sentiment de faire partie d'un groupe (l'appartenance) peuvent se développer (Brewer, 1991, Shore et al, 2011). L'inclusion promeut l'apprentissage et la créativité. De plus, elle développe l'engagement et le sentiment d'être partie prenante augmente « les performances ». "Inclusive classrooms are classrooms in which instructors and students work together to create and sustain an environment in which everyone feels safe, supported, and encouraged to express her or his views and concerns" (Saunders & Kardia, 2013).

Dans un rapport sur l'enseignement et la diversité, Jörg Dietz et Daniel Wäger (UNIL-HEC) proposent quatre grands principes pour aider à créer de l'inclusion dans la classe : (1) Aider les étudiants à se connaître entre eux (2) Encourager la participation (3) Donner aux étudiants l'opportunité d'interagir les uns avec les autres (4) Proposer des activités variées et la possibilité de faire des choix dans le but d'impliquer les étudiants (Dietz & Wäger, 2012).

Premièrement, le fait d'apprendre à se connaître dans une classe aide au processus de « décatégorisation ». C'est-à-dire que plus on connaît une personne, plus on aura tendance à rejeter les stéréotypes à son sujet (c'est-à-dire à juger la personne à partir de ses caractéristiques de groupe) (Shore 2013). Cela aide à modifier la perception des personnes extérieures au groupe comme étant une masse homogène et "le sentiment que les similarités au sein d'une catégorie sont meilleures que les similarités entre catégories" (Shore, 2013, slide 18).

Deuxièmement et troisièmement, le fait de permettre aux étudiants de participer durant le cours montre que l'enseignant est ouvert à l'idée de laisser ceux-ci prendre part à la création d'un savoir commun (Dietz & Wäger, 2012). Nul besoin de préciser que la participation aide également les étudiants et les enseignants à se connaître et à expérimenter la communication à l'intérieur du groupe. La participation devrait être encouragée et non pas forcée. Il est important de donner aux étudiants l'opportunité de participer de différentes manières (certains étudiants peuvent préférer les discussions en petits groupes ou en dyades). La participation en classe devient habituellement plus facile avec le temps et dépend également de la préparation du contenu du cours par l'enseignant. L'enseignant doit également prévoir suffisamment de temps pour la discussion et les échanges autant que cela est possible.



Finalement, la méthode pédagogique devrait également permettre un certain niveau de flexibilité et de diversité afin de prendre en compte les différences des étudiants quant à leurs styles ou préférences d'apprentissage, leur personnalité et leurs connaissances antérieures (Center for Teaching and Learning, University of North Carolina at Chapel Hill, 1997; Dietz & Wäger, 2012; Saunders & Kardia, 2013). Idéalement, chaque étudiant devrait avoir la possibilité d'apprendre dans les conditions qui lui sont les plus avantageuses (Perrenoud, 1992). Cela étant dit, il est impossible de satisfaire tous les étudiants d'une classe. Cependant, le fait de varier les activités augmente les chances pour la plupart des étudiants de se retrouver dans leur situation d'apprentissage idéale (individualisation, cf : Feyfant, 2008). Proposer une variété d'activités montre aussi aux étudiants que vous êtes impliqué dans votre enseignement en tant qu'enseignant, ce qui peut conduire les étudiants à s'impliquer eux-mêmes davantage (Feyfant, 2008).

De plus, les évaluations des étudiants devraient également proposer une certaine variété. Par exemple, si l'évaluation d'un cours se fait par un examen final de deux heures, beaucoup d'étudiants seront pénalisés parce qu'ils n'arrivent pas bien à gérer la pression. La flexibilité dans les évaluations permet à un plus grand nombre d'étudiants de prouver leurs apprentissages (Boucenna, 2011). La variété dans l'évaluation peut se situer dans le type d'évaluation (par exemple, des examens, des travaux écrits individuels, des travaux de groupe, des présentations orales, etc.) ou dans la manière dont le travail est évalué (par exemple par l'enseignant, les pairs, des auto-évaluations, etc.) (Boucenna, 2011).

Le présent document est pensé pour accompagner les enseignants dans la mise en place de classes inclusives en proposant des idées pratiques sur la façon de gérer la diversité. Dans la suite, se trouvent des exercices, des idées pour lancer des discussions et des idées qui peuvent aider à améliorer le sentiment d'inclusion de l'étudiant dans la classe. Dans la dernière partie du texte figurent la conclusion et des références à ce sujet.

3. Outils

3.1 Les activités « brise-glaces »

Dans cette section, nous allons décrire quelques activités qui peuvent être utiles pour que les membres d'une classe puissent faire connaissance (ou « briser la glace »). Il est important que l'enseignant et les étudiants apprennent à se connaître et comprennent un minimum le contexte de l'autre afin de créer l'inclusion dans la classe avant même que les groupes ne soient formés. Les activités qui suivent sont faciles à réaliser et la plupart peuvent être menées autant avec des petits que des grands groupes. Dans la section suivante nous mettrons plus spécifiquement en avant des idées pour débuter une conversation avec un groupe hétérogène. Cependant, certaines de ces activités brise-glaces peuvent également être utiles pour lancer des discussions.

Activité 1 : Un foyer pour la diversité

Durée : 10 minutes

1. Demandez aux participants de se réunir par deux avec un papier et un stylo.
2. Demandez-leur de tenir le stylo ensemble et de dessiner une maison sans se parler.
3. Terminez l'exercice avec une discussion : Pourquoi est-ce que cet exercice est difficile ? Peut-être parce qu'il y a plus qu'une seule représentation de la maison. Qui a pris le leadership ? Avez-vous partagé ce leadership ? Cela peut dépendre de l'importance que chaque participant accorde à l'exercice mais aussi peut-être à des différences culturelles.

Activité 2 : Dans ou en dehors du groupe

Durée : 15 minutes

1. Tout le monde se tient debout dans la salle (les tables écartées).
2. Les participants se regroupent selon différentes caractéristiques proposées par l'animateur. Par exemple :
 1. (a) tous les participants Suisses ensemble et (b) tous les non-Suisses,
 2. (a) tous les Européens et (b) tous les non Européens,
 3. (a) ceux ayant vécu dans plus de deux pays et (b) ceux ayant vécu dans un ou deux pays maximum,
 4. (a) les personnes qui parlent plus de 4 langues et (b) celles qui parlent 4 langues, (c) celles qui parlent 3 langues et (d) celles qui parlent 2 langues,
 - 5.Etc.
3. Menez une discussion sur le fait de se retrouver dans un même groupe avec quelqu'un que l'on voyait au départ comme différent de soi-même. Discutez du fait que nous sommes parfois dans le groupe et parfois en dehors.
4. Remarque : cet exercice peut être effectué assis et en levant la main.

« Avec une de mes classes de 2ème-3ème année (80 étudiants), je commence l'année en distribuant à propos d'eux et leur famille. Il s'agit d'un questionnaire ouvert dont l'objectif est de leur montrer la subjectivité des catégories que nous utilisons pour nous décrire nous-mêmes (par exemple, je leur demande leur ethnie d'origine et leur race, et au moins un quart des étudiants refusent de répondre). Ensuite, nous avons une discussion à propos de ces catégories. Plus tard dans le semestre, je reviens avec le questionnaire analysé et nous discutons des indications qu'ils ont fournies à propos du corps étudiant, des logiques à l'œuvre concernant l'accès à l'enseignement supérieur mais aussi de la structure du système suisse d'enseignement supérieur. » Gaëlle Goastellec, Professeure à la Faculté des SSP, UNIL.

Activité 3 : Les choses en commun

Durée : 10-15 minutes

1. Des groupes de 3-4 personnes.
2. Demandez aux participants de trouver 7-10 choses qu'ils ont en commun (traits de personnalité, intérêts, activités, etc.).
3. Remarque : pas de parties du corps, d'habits, de titres professionnels ou le fait d'être étudiant.
4. Menez une discussion sur le fait qu'on a tous des choses en commun.



Activité 4 : La malédiction

Durée : 5 minutes

1. Une personne sort avec l'enseignant afin de recevoir les instructions pour taper en rythme une chanson connue sur une table (par exemple Frère Jacques, Bon anniversaire, etc.).
2. Cette personne doit estimer combien de personnes vont réussir à trouver la bonne réponse (% à noter sur un papier) avant de la taper en rythme.
3. Les membres du groupe écrivent en pourcentage les chances qu'ils estiment d'avoir donné la bonne réponse (Je pense que j'ai ___% de chance d'avoir trouvé la bonne chanson),
4. La personne tape en rythme la chanson sur une table avec sa main et le groupe devine de quelle chanson il s'agit.
5. En général, elle estime que 50% devineront correctement mais généralement seulement 2,5% trouvent la bonne réponse.
6. Cette activité met en lumière la façon dont les personnes mieux informées ont de la peine à comprendre la perspective de personnes moins informées et comment cela peut être une bonne activité dans un groupe ou les étudiants ont des niveaux de connaissances antérieures différents.

Activité 5 : Bingo humain

Durée : 15-20 minutes

1. Distribuez une plaquette de bingo où chaque case contient une affirmation (voir plus bas pour des idées d'affirmation). Un grand groupe peut être séparé en des groupes plus petits.
 2. Dites aux participants de se lever et de circuler durant 5-10 minutes pour trouver quelqu'un qui correspond à chaque affirmation. Une fois qu'une personne qui correspond est retrouvée ils notent le nom de la personne dans la bonne case.
 3. Une fois qu'ils ont rempli la plaquette bingo ils crient « bingo ».
 4. Remarque : les participants ne doivent pas faire figurer leur propre nom sur les plaquettes. Il faut aussi éviter d'utiliser la même personne plus d'une fois.
- IDEES DE CARTES BINGO : (a) si vous connaissez les participants, faites une liste avec différents aspects qui les reflètent, (b) si vous ne connaissez PAS les participants, faites une listes avec des affirmations plus « générales » (par exemple, préfère le thé que le café, est allé en Islande, a deux chats, utilise un vélo pour se déplacer au travail, joue d'un instrument de musique, etc.) (c) les affirmations peuvent également avoir un lien avec le thème du cours.

3.2 Débuter une discussion

Bien sûr, les questions d'accroche permettant de débuter une conversation sont la plupart du temps liées au sujet du cours. Cependant, parfois, et dans certaines classes, il peut être pertinent de prendre collectivement du recul et de mener une réflexion sur le climat d'inclusion dans la classe et sur les besoins des participants. Voici quelques exercices pouvant aider les participants à penser à leur styles d'apprentissages et leurs besoins personnels, comment ils s'in-

tègrent (ou non) à une classe et ce qui peut-être fait pour améliorer leurs conditions d'apprentissage. Ces exercices peuvent également constituer une aide pour permettre aux étudiants de comprendre leurs responsabilités et celles des autres dans le processus d'apprentissage.

Impliquée dans la mise en place d'un nouveau programme de Bachelor, Paula a organisé un camp d'accueil : « Durant ce camp, les étudiants étaient amenés à discuter à propos de situations qu'ils auraient aimé éviter durant leur formation. Par exemple, un enseignant demandant trop de travail ou des étudiants ayant des comportements inappropriés en classe. L'exercice consistait à jouer le rôle de «bons»/»mauvais» étudiants et de «bons»/»mauvais» enseignants, puis d'analyser les situations générées par leurs interactions. C'était un excellent moyen pour inclure les étudiants dans la constitution d'un contrat pédagogique pour leur Bachelor. » Paula Gonzalez-Rubio, Conseillère pédagogique à l'école doctorale de Neurosciences, UNIL.

Activité 1 : Styles d'apprentissage

Durée : 25-30 minutes (10-15 min pour le questionnaire + 15 min de discussion)

1. Distribuez un questionnaire qui répertorie des styles d'apprentissage (ci-dessous un exemple facile à utiliser et qui fournit une grille de résultats ainsi que de courtes explications à propos des différents styles d'apprentissages : http://www.odessa.edu/dept/govt/dille/brian/courses/1100orientation/learningstyleinventory_survey.pdf)
2. Après avoir fait remplir le questionnaire par les étudiants, discutez des différents styles d'apprentissage. Par exemple :
 - Quels types d'exercices et de travaux les étudiants préfèrent-ils, dans quel type de situation apprennent-ils le mieux ?
 - Discutez les différences dans les styles d'apprentissage préférés et en quoi cela peut représenter un défi pour les enseignants.
 - Cette discussion peut aider l'enseignant à s'adapter et à diversifier son matériel d'enseignement afin de correspondre le mieux possible au groupe (par exemple, augmenter l'utilisation de matériel visuel et de graphiques dans les diapositives, proposer différents types de travaux, suggérer différentes méthodes de participation en classe, etc.).

REMARQUE : l'enseignant ne pourra peut-être pas adapter son enseignement à tous les étudiants, à chaque instant. Par ailleurs, plus un enseignement est diversifié et individualisé, plus l'évaluation des apprentissages devient complexe.

REMARQUE : la validité scientifique des styles d'apprentissage, et l'utilisation de questionnaires pour les évaluer ont été critiquées (le questionnaire en référence ici ne fait pas exception). La proposition d'activité ici se centre sur les styles d'apprentissage pour lancer une discussion sur les différences.

Activité 2 : inclusion/exclusion

Durée : 30-45 minutes

1. Demandez aux participants de raconter par écrit (a) un moment où ils se sont sentis particulièrement inclus/im-



pliqués/apprécier dans le processus d'apprentissage durant un enseignement et (b) un moment où ils se sont sentis exclus/désengagés du processus d'apprentissage.

2. Selon la taille du groupe, faire des petits groupes et demandez aux participants de partager leurs histoires et de réfléchir aux différences et similitudes entre leurs histoires.

3. En grand groupe, demandez à quelques étudiants de partager leur vécu avec tout le monde.

4. Proposition de questions pour la discussion :

- Quelles sont les similitudes entre les récits de personnes qui se sont senties particulièrement incluses ?
- Est-ce qu'il y a des similitudes entre les situations où les personnes se sont senties exclues ?
- Qu'est-ce qui peut être fait pour augmenter l'inclusion ? Qu'est-ce qui peut être appris de ces récits ?

5. Autres thèmes qui ressortent :

- L'éventail de différences au sein du groupe.
- Le rôle de l'enseignant dans la classe (l'influence des thèmes discutés, les exercices et l'évaluation pour le sentiment d'inclusion et la participation des étudiants),
- Augmenter la conscience de soi-même.

Activité 3 : Le test de Stroop

Durée : 30-35 minutes

1. Formez des groupes de 3-4 personnes.

2. Chaque groupe reçoit un jeu de cartes* (placées face contre la table). Un membre par groupe est responsable de retourner les cartes à l'endroit. Quand l'enseignant dit au groupe de débuter, le responsable des cartes les retourne une à une. Le premier exercice est de lire le mot sur chaque carte (tous les membres lisent à haute voie en même temps). Une fois que le groupe a retourné toutes les cartes, une personne désignée se lève et crie « FINI ».

3. Répétez l'étape n°2 plusieurs fois afin de laisser différents groupes gagner et laisser les groupes aller plus vite.

4. L'exercice suivant est similaire, mais cette fois le groupe dit le nom de la couleur du mot écrit sur la carte. Le plus rapidement possible afin de gagner contre les autres équipes.

5. Discussion : pourquoi est-ce que l'exercice est soudain plus difficile ?

- La théorie de la rapidité du processus : nous intégrons les mots plus rapidement que les couleurs. Discutez de l'effet Stroop : l'interférence dans le temps de réaction pour une tâche.

- La théorie de l'attention sélective : le fait de nommer la couleur demande plus d'attention que de lire le mot.

- Discutez comment les stéréotypes sur les personnes fonctionnent de manière semblable : nous évaluons/jugeons les autres de manière rapide en nous basant sur des caractéristiques visuelles.

- Demandez aux étudiants de donner des exemples ou d'essayer de penser aux fois où cela leur est arrivé.

- Discutez de l'importance d'éviter les jugements pour éviter les stéréotypes.

* Cartes Stroop : faites des cartes avec des mots de couleurs différentes (tapez sur Google « stroop effect » afin d'avoir plus d'information sur les cartes). Par exemple, écrivez BLEU de couleur rose, JAUNE de couleur verte, etc. Faites environ

10 cartes et imprimez-en autant qu'il y a de groupes dans votre classe (PowerPoint est un outil utile pour cela. Imprimez deux ou quatre diapositives sur chacune des cartes afin d'avoir des cartes plus petites).

3.3 La diversité dans les méthodes d'enseignement et d'évaluation

Dans cette section, vous trouverez quelques idées pour diversifier les méthodes d'enseignement et d'évaluation. Comme mentionné plus haut, les étudiants ont des préférences, des stratégies d'apprentissage, des représentations de leurs rôle d'étudiants, des attentes, etc. différentes. Idéalement, les étudiants devraient tous avoir la possibilité de contribuer de la manière qui leur convient le mieux (au moins parfois). La diversité chez les étudiants peut également être liée à leurs origines disciplinaires (par exemple les étudiants de différents cursus qui assistent au même cours), leurs besoins d'apprentissage (par exemple par rapport à la langue d'enseignement ou aux stratégies d'étude), leur niveau d'intérêt par rapport aux thèmes du cours (par exemple, les statistiques dans les sciences humaines ou les sciences sociales pour les ingénieurs), leurs habitudes de participation aux cours (par exemple, s'ils ont assisté à des cours dans des pays étrangers où l'enseignement et les cultures d'apprentissage sont différents), etc. Aylwin (1992, p.30) définit "la pédagogie différenciée ou individualisée" comme un moyen de mettre en place des conditions d'apprentissage qui maximisent, pour chaque étudiant, des opportunités d'accomplir les objectifs d'apprentissage en tenant compte de leur bagage personnel, leur rythme d'apprentissage et leurs préférences. Boucenna (2011) distingue plusieurs façons de « différencier » l'enseignement et les méthodes d'évaluation. Nous adaptons cette approche aux enseignements universitaires en identifiant quatre principales options quant à la façon de prendre en compte la diversité des étudiants : différenciation du type d'interaction (par exemple, la formation de groupe et les rôles), du type d'activité/de travaux (par exemple individuel ou des projets de groupes, des exercices, des travaux de terrain, etc.), du type de contenu (par exemple, par rapport aux besoins des étudiants) et du type d'évaluation des apprentissages (par exemple, l'évaluation par les pairs, l'auto-évaluation, etc.).

Ci-dessous nous décrivons et exemplifions chacun de ces quatre types de différenciation qui peuvent être combinés.

1. Types d'interactions (relations et rôles)

Varier les types d'interaction entre les étudiants signifie qu'ils devraient faire varier leurs rôles (expert/novice) durant l'enseignement et travailler avec différentes personnes, pour atteindre différents objectifs au moyen d'activités variées. Un enseignement peut commencer avec une « évaluation diagnostique » afin d'identifier les différences entre les étudiants : connaissances, capacités, intérêts, etc. Cela peut aider à organiser les différents types de groupes et d'interaction.

1. Travail de groupe : les groupes peuvent être utiles dans plusieurs situations et nous pouvons faire la différence entre différents types de groupe :

- Les étudiants qui ont des connaissances différentes travaillent ensemble afin qu'ils atteignent tous le même niveau de connaissances.



- Les étudiants avec des intérêts similaires travaillent ensemble.
 - Les étudiants qui ne se connaissent pas ou qui ont des capacités complémentaires travaillent ensemble.
2. Différents rôles : les étudiants peuvent choisir entre différents rôles :
- Celui qui aide : il aide les autres qui n'ont pas encore compris une question spécifique ou un exercice (voir les « classes inversées »).
 - Dyades : des équipes de deux étudiants travaillent pour trouver des solutions à un problème qui leur est soumis.
 - Les experts : un étudiant expert explique/enseigne aux autres un thème ou une question spécifique.

2. Types d'activités/de travaux

Les types d'activités d'apprentissage ou d'évaluation peuvent également être différenciés. Le but est de proposer des activités différentes en fonction des besoins d'apprentissage ou des intérêts des étudiants. Les objectifs d'apprentissage peuvent concerner les connaissances liées au contenu ou des compétences méthodologiques comme le travail en groupe, la gestion de projets, la résolution de problèmes, etc.

1. Type d'activité

- Recherche personnelle (activité ou évaluation)
- Exercices pratiques, expérimentations (laboratoire)
- Apprentissage par problèmes
- Quiz
- Jeux de rôle

2. Ressources d'enseignement

- Lectures
- Audio/vidéos
- Images/photos

3. Méthodes de travail

- Feuilles méthodologiques
- Glossaire
- Plan d'activités individuel

3. Types de contenus

En variant le contenu, les enseignants visent à fournir des connaissances spécifiques/individuelles aux étudiants en fonction de leurs besoins.

1. Plan de travail individuel ou de groupe : après une évaluation diagnostique, un plan peut être adapté pour les (groupes d') étudiants. Ils reçoivent des exercices spécifiques et des consignes visant à les accompagner dans le développement de connaissances ou capacités spécifiques.

2. Différentes connaissances selon :

- Les intérêts des étudiants
- Les cursus des étudiants
- Les questions qu'ils posent
- Les problèmes qu'ils rencontrent avec le contenu

4. Types d'évaluations

Les évaluations prennent du temps pour les enseignants et sont souvent stressantes pour les étudiants. Les évaluations formatives durant un cours sont importantes pour aider les étudiants à se préparer aux examens finaux. Différentes méthodes peuvent être proposées afin de varier la forme du feedback qui leur est donné à propos de leurs apprentissages.

1. Méthodes

- L'auto-évaluation, en fournissant une grille d'évaluation aux étudiants. Ces grilles sont composées d'une liste de critères d'évaluation et deux ou plus niveaux de performance pour chacun des critères. Les étudiants évaluent à quel point ils remplissent chaque critère après avoir réalisé un travail ou un exercice.
- L'évaluation des pairs est une activité où les étudiants se fournissent entre eux un feedback en utilisant des critères communs.
- Des évaluations par l'enseignant ou un expert.
- La co-évaluation (discussion avec l'enseignant après l'auto-évaluation).

2. Outils

- Portfolio
- Carnet de bord
- Grille d'évaluation ou catégories
- Fiche méthodologique personnelle pour différent thèmes/exercices
- Sessions de questions-réponses et de « chercher l'erreur »

4. Quelques éléments à retenir

Pourquoi l'inclusion est-elle importante ?

“What counts in the classroom is not what the teacher teaches; it's what the learner learns” (Kohn, 2006). Ceci indique pourquoi il est important que tous les étudiants d'une classe aient les mêmes occasions d'apprendre. Cependant, la diversité peut être problématique pour enseigner et apprendre et c'est pourquoi il est utile d'être conscient de ces différences et de les prendre en compte dans la planification de son enseignement. Créer une classe intégrée peut contribuer à atteindre les objectifs d'apprentissage et à assurer que les étudiants apprennent. A l'opposé, l'exclusion, peut causer du stress et une faible estime de soi pour les étudiants concernés et bien sûr, créer des obstacles au processus d'apprentissage. L'inclusion aide à créer un environnement où les étudiants se sentent à l'aise dans l'apprentissage.

A quel moment les efforts d'inclusion sont-ils spécialement importants ?

Les efforts d'inclusion sont très souvent utiles même avant que les groupes ne soient formés. C'est pourquoi certains exercices dans ce document servent à « briser la glace », en visant à aider les étudiants et les enseignants à apprendre à se connaître les uns les autres au tout début du cours. Ces types d'exercices sont aussi très faciles (et drôles) à utiliser. Une fois que les groupes sont formés, des dynamiques d'inclusion/exclusion sont activées et peuvent créer des barrières difficiles à casser.

5. Lectures complémentaires

- Le lien suivant renvoie à un résumé très court des composantes essentielles pour une classe disposée à l'intégration. Creating inclusive college classrooms, University of Michigan, Center for Research on Learning and Teaching: http://www.crlt.umich.edu/gsis/p3_1#toprail
- Un résumé avec les points importants : les caractéristiques d'une classe inclusive, un syllabus inclusif, incorporer



la diversité dans l'enseignement, principes de base :
http://www.arizona.edu/sites/default/files/educational_benefits_of_inclusion.pdf

- Un résumé à propos des biais cachés/inconscients. Les enseignants pourront en apprendre plus sur leurs propres stéréotypes :

http://www.arizona.edu/sites/default/files/hidden_unconscious_bias._a_primer.pdf

- Tester vos attitudes implicites à l'Harvard Project Implicit (demande une inscription rapide) : <https://implicit.harvard.edu/implicit/>

- Un site avec de nombreuses idées pour enseigner la diversité et davantage de références :

<http://www.uww.edu/learn/diversity/dozensuggestions.php>

- Une courte brochure qui résume les recherches récentes autour de la diversité dans l'enseignement supérieur : Fine, E., & Handelsman, J. (2010). Benefits and challenges of diversity in academic settings. Brochure prepared for the Women in Science & Engineering Leadership Institute (WISELI), University of Wisconsin-Madison. Peut être téléchargé depuis ce site : <http://ucd-advance.ucdavis.edu/post/benefits-and-challenges-diversity-academic-settings>

- Livre intéressant à propos des différences, qui met en avant les bénéfices et les coûts de la diversité dans des contextes sociaux . Scott Page est professeur à l'Université du Michigan. Page, S. The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Society, Princeton University Press (2007). Des extraits peuvent être consultés à cette adresse :

http://vserver1.csics.lsa.umich.edu/~spage/thedifference_content.html

Marika Fenley, Conseillère à la Diversité,
avec la collaboration d'Amaury Daele, Conseiller
pédagogique - traduit de l'anglais par Noémie Desmeules
et Amaury Daele (titre original : *Increase inclusion in higher education : tips and tools for teachers*) Juin 2014

