

Module 9 : Transformer l'enseignement et l'apprentissage

Table des matières

Introduction	2
Objectifs d'apprentissage	2
Introduction	2
Exemple axé sur l'équité	3
Équité éducative	4
Que sont les pratiques axées sur l'équité ?	6
UTILISATION DES PRINCIPES DIRECTEURS AXÉS SUR L'ÉQUITÉ DANS L'ENSEIGNEMENT ET L'APPRENTISSAGE.....	10
PRINCIPE 1. S'ENGAGER DE FAÇON CRITIQUE À L'ÉGARD DE LA DIFFÉRENCE	13
Examen de la pratique actuelle.....	13
Pratiques visant à susciter un engagement critique à l'égard de la différence	14
RÉFLÉCHIR : Internaliser votre apprentissage	16
2. Changer les attitudes et les mentalités	18
Examen de la pratique actuelle.....	18
Pratiques pour changer les attitudes et les mentalités	18
Internaliser votre apprentissage	20
PRINCIPE 3. Concevoir l'environnement d'apprentissage	21
RÉFLÉCHIR : Examen de la pratique actuelle.....	21
Pratiques pour concevoir l'environnement d'apprentissage	21
RÉFLÉCHIR : Internaliser votre apprentissage	24
PRINCIPE 4. Soutenir le processus d'apprentissage	25
RÉFLÉCHIR : Examen de la pratique actuelle.....	25
Pratiques pour soutenir le processus d'apprentissage	25
RÉFLÉCHIR : Internaliser votre apprentissage	28
Résumé	28
Pour en savoir plus	29
Références.....	31

Introduction

Objectifs d'apprentissage

1. **Réfléchir** à vos approches professionnelles en matière d'équité et d'inclusion afin de cerner les forces et les points à améliorer.
2. **Tirer parti** de vos approches pédagogiques en ajoutant des pratiques et des stratégies axées sur l'équité à votre palette d'outils professionnels.
3. **Internaliser** les principes directeurs axés sur l'équité afin d'offrir à tous.toutes les étudiant.e.s des opportunités de répondre aux attentes élevées en matière d'apprentissage.

Introduction

« Croyez-le ou non, quand j'ai commencé cette classe, j'étais défaitiste et je ne croyais pas en moi-même. Avec votre aide, j'ai commencé à croire que je pouvais accomplir les choses que je voulais accomplir. »

« Dans un cours, vous avez présenté une de mes réponses (de façon anonyme) à toute la classe, et c'était un énorme encouragement pour moi. Je suis fier.ère de vous dire que, grâce à votre inspiration, j'ai changé de matière principale. »

Avez-vous déjà entendu ce genre de commentaires de la part d'étudiant.e.s ? Ces citations nous rappellent que notre travail en tant qu'éducateur.trice.s peut créer de l'appartenance, de l'inspiration et de l'équité.

L'éducation axée sur l'équité signifie embrasser la diversité des étudiant.e.s sous toutes ses formes — race, origine ethnique, genre, handicap, antécédents socioéconomiques, idéologie, même les traits de personnalité comme l'introversion — comme un atout. Il s'agit de concevoir et d'enseigner des cours de manière à entretenir le talent chez tous.toutes les étudiant.e.s, mais surtout ceux.celles qui proviennent de groupes traditionnellement sous-représentés dans l'enseignement supérieur. Ces stratégies portent leurs fruits dans tous les types de cours et de salles de classe, dans toutes les disciplines.

Dans les modules de base, vous avez appris que la conception universelle de l'apprentissage (CUA) et la pédagogie et les pratiques culturellement pertinentes (PPCP) mettent l'accent sur :

- L'identification et l'élimination des obstacles
- Des attentes élevées pour tous.toutes les apprenant.e.s
- L'établissement et l'entretien des relations
- L'entretien du processus d'apprentissage
- Les liens avec la neuroscience de l'apprentissage

- La construction sur les forces
- L'investissement comportemental et la réorientation des éducateur.trice.s

Les PPCP et la CUA travaillent ensemble pour créer un apprentissage équitable pour tous.toutes les étudiant.e.s. Les deux approches comprennent l'utilisation des antécédents des étudiant.e.s et des attentes élevées en matière d'apprentissage. Les PPCP et la CUA sont fondées sur la science neurologique et, lorsqu'elles sont mises en œuvre, elles ont une incidence positive sur l'apprentissage et le bien-être des étudiant.e.s.

En plus des PPCP et de la CUA, les modules de base ont introduit d'autres approches et cadres essentiels axés sur l'équité. Ce module utilisera un ensemble de principes directeurs axés sur l'équité qui visent à s'appuyer sur les modules précédents pour vous guider dans votre réflexion et la mise en œuvre de ces approches dans votre pratique professionnelle. L'objectif est de décomposer les pratiques axées sur l'équité en thèmes et niveaux de pratique gérables.

Le but ? Créer des environnements d'apprentissage inclusifs et axés sur l'équité et prioriser l'apprentissage des étudiant.e.s.

Exemple axé sur l'équité

Commençons par quelques exemples inspirants de pratiques axées sur l'équité au niveau postsecondaire en Nouvelle-Écosse.

LIRE : EXEMPLE AXÉ SUR L'ÉQUITÉ

Une étudiante mi'kmaw crée un laboratoire à Acadia pour partager les connaissances traditionnelles avec de futur.e.s scientifiques

Tous.toutes les étudiant.e.s de première année en biologie d'Acadia University apprennent maintenant les connaissances traditionnelles mi'kmaw grâce aux efforts d'une étudiante qui en avait assez de voir les perspectives autochtones ignorées en science. Leah Creaser, membre de la Première Nation d'Acadie, a dit qu'elle se sentait souvent mal à l'aise dans ses cours universitaires de biologie.

Elle se souvient avoir suivi un laboratoire de première année sur l'identification des plantes et avoir attendu que son professeur parle de la façon dont les Mi'kmaq utilisent ces mêmes plantes depuis des milliers d'années. Ça n'est jamais arrivé. « Je ne veux pas dire que je me suis fâchée, mais j'étais vraiment frustrée de ne voir aucune reconnaissance des peuples autochtones », a déclaré Creaser, 26 ans, qui en est maintenant à sa quatrième année et qui est présidente de la Société des étudiant.e.s autochtones de l'université.

"Le fait que l'école arbore le drapeau et mette des reconnaissances de terre à la fin des emails, ce n'est pas suffisant." Lorsque son professeur Juan Carlos López lui a suggéré de créer son propre laboratoire fondé sur les connaissances traditionnelles mi'kmaw dans le cadre d'un sujet de recherche au cours de sa troisième année, elle a dit oui tout de suite et est même allée plus loin. Creaser a écrit le laboratoire de son propre point de vue, et l'automne dernier, elle a accepté d'enseigner à 120

étudiant.e.s de première année certaines des connaissances traditionnelles sur les plantes qu'elle a apprises de son groupe.

Son laboratoire fait maintenant partie du cours de biologie de base obligatoire à l'université. « La décolonisation et la réconciliation, c'est ce qui se passe vraiment ici », a déclaré Creaser. Lire [l'article complet](#).

REGARDER :

Danika Berghamer : [A positive teaching practicum experience](#) (2:57)

RÉFLÉCHIR :

Pouvez-vous penser à un exemple tiré de votre propre pratique, de vos collègues ou de votre campus ?

Dans ces exemples :

- Comment le corps professoral a-t-il appuyé le processus ?
- Quel a été l'impact sur les étudiant.e.s ?
- Quelle est votre plus grande leçon ?

Équité éducative

Équité éducative

L'équité éducative signifie que chaque apprenant.e, qu'il s'agisse d'étudiant.e.s ou d'éducateur.trice.s, peut prospérer.

L'équité éducative dans l'enseignement et l'apprentissage :

- Crée des opportunités pour des perspectives et des systèmes de croyances multiples en interrompant et en remettant en question les pratiques inéquitables
- Accroît l'engagement des étudiant.e.s en les aidant à se sentir connecté.e.s à un apprentissage qui honore leurs histoires, leurs expériences et leurs antécédents; et leurs façons de savoir
- Crée des milieux d'apprentissage plus sûrs et plus inclusifs où tous.toutes les apprenant.e.s ressentent un sentiment d'appartenance et de responsabilité collective
- Influence et améliore les résultats positifs et les opportunités pour les étudiant.e.s.

Stratégies d'enseignement axées sur l'équité

Les stratégies d'enseignement axées sur l'équité renvoient à des approches d'enseignement qui répondent aux besoins des étudiant.e.s ayant divers antécédents, modalités d'apprentissage et capacités. Ces stratégies contribuent à un environnement d'apprentissage inclusif dans lequel les étudiant.e.s se sentent valorisé.e.s de façon égale.

Pourquoi utiliser des stratégies d'enseignement axées sur l'équité ?

Les avantages de l'enseignement axé sur l'équité comprennent :

- L'établissement de liens et l'interaction avec une variété d'étudiant.e.s
- Être prêt.e pour les *moments chauds* qui peuvent survenir lorsque du matériel controversé est discuté
- Des étudiant.e.s qui se connectent avec des matériels de cours qui sont pertinents pour eux
- Des étudiant.e.s qui se sentent à l'aise dans la salle de classe pour exprimer leurs idées et leurs questions
- Des étudiant.e.s qui réussissent mieux grâce à des activités qui soutiennent leurs modalités d'apprentissage, leurs capacités et leurs antécédents

Principes directeurs axés sur l'équité

Les modules de base ont introduit la CUA, les PPCP et d'autres approches pour créer l'équité en matière d'éducation. Dans ce module, nous proposons un ensemble de principes directeurs pour réfléchir et mettre en œuvre toutes ces pratiques axées sur l'équité dans votre pratique professionnelle.

Ces principes directeurs axés sur l'équité visent à diviser les pratiques axées sur l'équité en thèmes et niveaux de pratique gérables.

Vous ne pouvez pas tout changer d'un coup

Vous devrez réfléchir sans arrêt à votre pratique, car le parcours d'apprentissage pour intégrer les pratiques axées sur l'équité est continu. De nouveaux concepts, approches et langages émergent.

N'OUBLIEZ PAS :

- Pas besoin de tout changer d'un coup !
- Quelques changements itératifs et significatifs peuvent profiter à de nombreux.ses étudiant.e.s
- La conception de services axés sur l'équité aide tous.toutes vos étudiant.e.s à devenir des apprenant.e.s expert.e.s et des défenseur.seuse.s efficaces

Faire le travail

Comme dans tous ces modules, vous participerez à des exercices et des activités d'autoréflexion, visionnerez des vidéos, écouterez des scénarios audios et complèterez de courtes lectures pour vous aider à intégrer votre apprentissage.

Comme toujours, nous vous demandons :

- De garder l'esprit ouvert
- De réfléchir
- De terminer les activités et les exercices
- D'être prêt.e à surmonter votre malaise et à être mis.e au défi

Travailler avec les autres

Ces modules sont créés comme des occasions d'apprentissage individuel à un rythme autonome. Cependant, il est essentiel pour les pratiques axées sur l'équité de travailler aux côtés des autres. Bien que la réflexion soit personnelle et propre au contexte professionnel de chacun.e, vous pourriez travailler avec d'autres personnes, en équipes de deux, en groupes et en tant que département et au-delà pour faire le point sur votre apprentissage, vos questions et vos défis.

Apprentissage continu

Lorsque vous aurez terminé ce module, veuillez prendre le temps d'en apprendre davantage en lisant, en discutant avec vos collègues et vos étudiant.e.s, et surtout en écoutant et en apprenant des expériences de personnes dont les identités diffèrent des vôtres ou se recoupent avec les vôtres. Vous trouverez également une liste de ressources à la fin de ce module dans la section En savoir plus.

Que sont les pratiques axées sur l'équité ?

« L'enseignement et les pratiques d'apprentissage axés sur l'équité, peu importe les modalités, nous demandent d'examiner les obstacles systémiques à l'atteinte de l'équité éducative dans l'environnement d'apprentissage... L'équité consiste à adopter des stratégies intentionnelles pour s'attaquer aux disparités qui affectent les étudiant.e.s qui sont déjà touché.e.s de façon disproportionnée. »

- Jill Provoe, *Equity-Minded Practices in Virtual Learning Communities*, NSCC, 2020

Les pratiques axées sur l'équité en éducation tiennent compte des cultures, des forces d'apprentissage et des exigences en matière d'accessibilité des étudiant.e.s, les incorporent et les mettent à profit. Ces approches axées sur les forces jettent les bases pour que tous.toutes les étudiant.e.s atteignent l'égalité des résultats

scolaires et de vie. Ils renforcent également notre capacité individuelle et communautaire à démanteler l'oppression systémique et à créer un avenir équitable pour tous.toutes.

L'enseignement et l'apprentissage inclusifs impliquent de cultiver délibérément un environnement d'apprentissage où tous.toutes les étudiant.e.s sont traité.e.s équitablement, ont un accès égal à l'apprentissage et se sentent valorisé.e.s et soutenu.e.s dans leur apprentissage. Cet enseignement s'intéresse aux identités sociales et cherche à changer la façon dont les inégalités systémiques façonnent la dynamique dans les espaces d'enseignement et d'apprentissage ; influent sur l'expérience de ces espaces par les individus ; et influencent la conception des cours et des programmes d'études.

Ces principes directeurs sont des adaptations éclairées par le travail inspirant d'autres personnes, notamment :

- [Equity, Diversity and Inclusion-Minded Practices in Virtual Learning Communities](#) (2019). Jill Provoe, Senior Advisor, Educational Equity Nova Scotia Community College.
- "[Employing Equity-Minded and Culturally-Affirming Teaching and Learning Practices in Virtual Learning Communities](#)" (2020). Dr. Frank Harris III and Dr. J. Luke Wood.
- *Learning Equity, Learning Excellence Report* (2019). Jodie Black, Liz Stone, Cherylanne James.
- Ready for Rigor Framework, (2013). Zaretta Hammond.
- *Transforming Higher Education Through Universal Design for Learning: An International Perspective*, (2019). Bracken and Novak.
- [Universal Design for Learning Framework, CAST](#)

Les principes directeurs axés sur l'équité - APERÇU

Les principes directeurs axés sur l'équité

Les principes directeurs axés sur l'équité nous invitent à nous engager en **réfléchissant** à notre pratique actuelle, en nous **appuyant** sur des pratiques prometteuses et de nouvelles stratégies, et **en internalisant** une perspective axée sur l'équité afin de réduire les obstacles et de maximiser l'apprentissage pour **TOUS.TOUTES les étudiant.e.s.**

Les principes directeurs

Premièrement, il y a quatre principes interconnectés.

Faire preuve d'un engagement critique à l'égard de la différence : reconnaître les différentes identités et expériences des étudiant.e.s ; utiliser la diversité des étudiant.e.s comme un atout pour l'apprentissage.

Changer les attitudes et les mentalités : réorienter votre vision des *étudiant.e.s en tant que co-apprenants* ; réagir et s'adapter aux circonstances changeantes et diversifiées des étudiant.e.s.

Concevoir l'environnement d'apprentissage : développer des protocoles ou des processus qui favorisent l'accès et les contributions équitables aux éléments interactifs de l'environnement d'apprentissage, et qui perturbent les modèles renforçant les inégalités systémiques.

Supporter le processus d'apprentissage : communiquer clairement les attentes et les normes ; expliquer le but, la tâche et les critères des activités d'apprentissage ; faire preuve d'empathie à l'égard des besoins des étudiant.e.s, qu'ils soient émergents ou persistants.

Réfléchir

Chaque principe directeur comprend trois niveaux d'approfondissement de la pratique : réfléchir, construire et intérioriser. En tant qu'éducateur.trice.s, notre objectif est d'accroître notre capacité en réfléchissant, en construisant et, en fin de compte, en intériorisant les pratiques axées sur l'équité dans tout ce que nous faisons.

Le niveau de réflexion nous invite à :

- Identifier et nommer nos identités et nos emplacements sociaux
- Remettre en question nos mentalités
- Être sensibles à la culture
- Mettre l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance au centre

Ce niveau nous invite à remettre en question notre façon de penser et à appliquer une optique de justice sociale, de décolonisation, d'antiracisme, d'anticapacitisme et d'anti-oppression aux programmes et aux environnements.

Construire

Le niveau de construction nous invite à...

- Être antiracistes, anticapacitistes et antioppressif.ve.s
- Élargir notre vision des étudiant.e.s
- Promouvoir une communauté d'apprentissage
- Établir des relations et des rapports de confiance

Ce niveau nous invite à appliquer dans notre pratique professionnelle quotidienne ce que nous avons appris grâce à des pratiques prometteuses, à l'apprentissage des autres et à la réflexion.

Internaliser

Enfin, nous voulons que nos étudiant.e.s et nous-mêmes puissions internaliser des approches axées sur l'équité en...

- Adoptant une optique intersectionnelle
- Adhérent à l'intention
- Cultivant des environnements d'apprentissage (plus) surs/courageux
- Élaborant des stratégies pour un traitement de l'information, une mobilisation et une évaluation inclusifs

Ce niveau nous invite à responsabiliser les étudiant.e.s — et nous-mêmes — grâce à une réflexion approfondie.

Faire face aux défis

L'internalisation d'une approche axée sur l'équité dans votre pratique professionnelle est essentielle et enrichissante. Les principes directeurs sont un outil précieux, mais il ne faut pas s'y limiter.

En tant qu'éducateur.trice.s engagé.e.s dans l'équité éducative, vous devrez relever de nombreux défis. Vous pourriez avoir peur de mal le faire ou de manquer d'importantes occasions de soutenir les étudiant.e.s.

Vous remarquerez peut-être des approches et des idées contradictoires. Ou vous pourriez devoir expérimenter l'inconfort et vous mettre au niveau des gens pour les comprendre.

Trouver du soutien et en apporter

Parfois, malgré nos meilleures intentions et nos efforts, nous faisons des erreurs ou nous manquons des choses. Ça arrive ! La vulnérabilité est essentielle à ce travail.

L'un des atouts les plus précieux que nous avons est l'autre : recherchez le soutien de vos collègues, soyez ouvert.e à la rétroaction des étudiant.e.s, et le plus important, apprenez tout au long de votre vie. Consultez des collègues qui ont de l'expertise. Le fait de travailler en collaboration et de demander de l'aide permet la croissance – à partir de cette vulnérabilité, de véritables progrès peuvent être réalisés.

UTILISATION DES PRINCIPES DIRECTEURS AXÉS SUR L'ÉQUITÉ DANS L'ENSEIGNEMENT ET L'APPRENTISSAGE

Vous êtes invité.e à utiliser ces principes interconnectés axés sur l'équité pour orienter les choix d'enseignement dans tous les domaines de l'apprentissage (notamment la sélection et la délivrance du contenu, les interactions entre les étudiant.e.s et le/la formateur.trice et entre eux.elles, et l'évaluation) afin de soutenir des environnements d'enseignement inclusifs. Ces principes éducatifs inclusifs sont pertinents pour toute discipline ou tout milieu d'enseignement, y compris dans des contextes à distance ou hybrides.

Les principes directeurs axés sur l'équité ne sont pas une ordonnance ; il s'agit d'un ensemble évolutif d'idées et de pratiques, fondé sur des recherches et des pratiques en constante évolution. Les concepts et le langage des principes continueront d'évoluer. Vous pouvez combiner et appairer des éléments de l'outil pour supporter des objectifs d'apprentissage, des domaines de contenu et des contextes précis.

Dans les sections suivantes du module, nous incluons des exemples de pratiques, alignées sur les principes, pertinentes à l'apprentissage inclusif dans des contextes à distance ou hybrides.

Veillez noter :

Lorsque le terme **racisme systémique** est utilisé dans ce module, il comprend le racisme systémique, structurel, institutionnel, environnemental et l'oppression.

LISTE DE CONTRÔLE DES PRINCIPES DIRECTEURS AXÉS SUR L'ÉQUITÉ

	S'ENGAGER DE FAÇON CRITIQUE À L'ÉGARD DE LA DIFFÉRENCE	CHANGER LES ATTITUDES ET LES MENTALITÉS	CONCEVOIR L'ENVIRONNEMENT D'APPRENTISSAGE	SOUTENIR LE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE
RÉFLÉCHIR	<p>Identifiez et nommez vos identités et vos emplacements sociaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réfléchissez constamment à vos identités et vos emplacements sociaux par rapport au racisme systémique et à l'oppression à l'intérieur et à l'extérieur de votre institution. • Reconnaissez les inégalités systémiques • Déterminez vos forces et vos faiblesses 	<p>Remettez en question votre état d'esprit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissez que les changements d'attitude sont essentiels pour changer les actions • Connaissez les pratiques axées sur l'équité qui peuvent aider tous.toutes les étudiant.e.s • Intégrez un état d'esprit d'inclusion pour favoriser l'innovation, le rendement, la réussite académique et personnelle, les opportunités et le bien-être 	<p>Soyez culturellement pertinent.e et affirmé.e</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissez votre propre optique culturelle et sociale • Apprenez à propos de diverses cultures, expériences vécues et façons de connaître • Reliez le contenu, l'évaluation et les approches/stratégies aux expériences vécues et aux cultures des étudiant.e.s 	<p>Mettez l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance au centre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impliquez-vous dans l'apprentissage et le développement personnel et professionnel • Appliquez une optique de justice sociale / de décolonisation / antiraciste / anti-oppressive aux programmes et aux environnements • Engagez-vous à concevoir pour des apprenant.e.s diversifié.e.s
CONSTRUIRE	<p>Soyez antiraciste et anti-oppressif.ve</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apprenez à propos du traumatisme du racisme systémique et de l'oppression • Soutenez et validez les identités intersectionnelles des étudiant.e.s • Réduisez le stress social et émotionnel des étudiant.e.s 	<p>Élargissez votre vision des étudiant.e.s</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réorientez votre vision des <i>étudiant.e.s en tant que co-apprenant.e.s</i> • Valorisez les diversités des étudiant.e.s en tant que forces et tirez-en parti • Engagez-vous à cerner et à éliminer les obstacles pour les étudiant.e.s et à tous.toutes les mettre au défi. 	<p>Favorisez une communauté d'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fondez les décisions sur l'accessibilité et l'équité • Accueillez les conversations courageuses • Construisez une communauté d'apprentissage qui va au-delà de la salle de classe et de l'établissement 	<p>Établissez des relations et des rapports de confiance</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établissez des relations fondées sur l'humilité, la confiance, le respect et le souci de l'autre • Soutenez la prise en charge de leur apprentissage par les étudiant.e.s et ayez des attentes élevées pour tous.toutes les étudiant.e.s • Communiquez souvent avec les étudiant.e.s et impliquez-vous de façon positive.
INTER-NALISER	<p>Adoptez une optique intersectionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissez les étudiant.e.s comme des 	<p>Adhérez à l'intention</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planifiez et concevez en fonction de la variabilité prévisible des expériences 	<p>Cultivez des environnements d'apprentissage (plus) surs/courageux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sur les plans intellectuel et social, créez des 	<p>Élaborez des stratégies pour un traitement de l'information, une mobilisation et une évaluation inclusifs</p>

	<p>expert.e.s quand il s'agit de leur propre vie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voyez les étudiant.e.s comme des individus <i>et</i> reconnaissez leurs identités et leurs communautés qui se recourent • Honorez un éventail d'expressions et de communications 	<p>vécues, des forces et des besoins des étudiant.e.s</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulez des approches proactives plutôt que réactives • Travaillez à transférer la responsabilité des connaissances et de la guérison de l'individu à la collectivité 	<p>environnements d'apprentissage (plus) surs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promouvez la voix et le pouvoir des étudiant.e.s • Établissez une culture de responsabilisation avec un espace égal pour les conversations culturellement pertinentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Maximisez les choix d'expression et d'évaluation et encouragez l'autoréflexion • Reliez votre pratique à la neuroscience de l'apprentissage • Promouvez l'équité numérique, offrez une livraison flexible et assurez-en l'accès
--	--	---	--	---

Ces pratiques axées sur l'équité ne sont pas une liste de contrôle pour que votre pratique professionnelle soit équitable, accessible et inclusive. Elles sont plutôt conçues pour aider le corps professoral à réfléchir à une gamme de pratiques d'enseignement inclusives afin de renforcer les pratiques déjà utilisées et d'en identifier de nouvelles à explorer. Des liens vers des vidéos, des balados et des articles sont inclus sous chaque principe pour approfondir votre apprentissage.

Voici une façon suggérée de consulter ces listes :

En réfléchissant à votre pratique d'enseignement, utilisez-vous ou utiliseriez-vous l'une des stratégies suivantes ?

- ✓ J'utilise **régulièrement** cette stratégie ou une stratégie similaire dans mon enseignement
- ~ Je l'utilise **parfois** dans mon enseignement
- X Je **ne l'utilise pas ou ne l'utiliserais pas** dans mon enseignement/cela ne s'applique pas dans mon environnement
- ☆ **J'aimerais essayer** cela, mais j'aurais peut-être besoin de plus d'informations ou de ressources.

Pour faciliter l'utilisation au-delà de ce module, toutes les pratiques sont compilées dans un fichier PDF téléchargeable dans la partie En savoir plus.

Nous espérons que cette réflexion fournira une base utile pour approfondir l'exploration des pratiques d'enseignement axées sur l'équité, par la conversation avec les collègues, les communautés de pratique ou la participation à des travaux académiques pertinents.

PRINCIPE 1. S'ENGAGER DE FAÇON CRITIQUE À L'ÉGARD DE LA DIFFÉRENCE

Examen de la pratique actuelle

Nous apportons notre expérience et notre expertise dans notre pratique professionnelle. Nous apportons aussi nos identités sociales. Nos identités sociales comprennent nos relations sociales, tant au niveau micro (personnel) que macro (social). Par exemple, nos **identités personnelles** sont fondées sur nos expériences, ou ce qui nous rend uniques, tandis que nos **identités sociales** sont fondées sur nos affinités de groupe, comme l'âge, le genre, la race, la religion, les capacités, l'orientation sexuelle ou le statut socioéconomique. Certaines identités sont **visibles**, comme la race et le genre présumé, tandis que d'autres sont **invisibles**, comme les capacités, le statut socioéconomique et le niveau d'éducation.

Toutes nos identités sociales se croisent, changent et évoluent au fil du temps.

1. Réfléchissez à vos identités sociales. Comment vos identités sociales influencent-elles vos décisions et la façon dont vous interagissez avec le monde ?

Quelles parties

- sont apparentes ou même invisibles dans votre vie quotidienne ?
 - sont les plus critiques pour votre sens personnel de vous-même ?
 - ont la plus grande incidence sur la façon dont les autres vous perçoivent (positivement ou négativement) ?
 - ont le plus d'effet sur la façon dont vous percevez les autres ?
 - font face à la plus grande marginalisation — ou vous donnent le plus d'avantages — dans votre communauté ?
2. Selon vous, qu'est-ce que vos étudiant.e.s aimeraient que vous sachiez au sujet de leurs identités sociales et de leurs visions du monde ?
 3. Avez-vous tenu compte des identités intersectionnelle de vos étudiant.e.s et de la façon dont cela influe sur l'apprentissage ?

Pratiques visant à susciter un engagement critique à l'égard de la différence

Identifiez et nommez vos identités et vos emplacements sociaux

- Réfléchissez constamment à vos identités et vos emplacements sociaux par rapport au racisme systémique et à l'oppression à l'intérieur et à l'extérieur de votre institution.
- Reconnaissez les inégalités systémiques
- Déterminez vos forces et vos faiblesses

Soyez antiraciste, anticapacitiste et anti-oppressif.ve

- Apprenez à propos du traumatisme du racisme systémique et de l'oppression
- Soutenez et validez les identités intersectionnelles des étudiant.e.s
- Réduisez le stress social et émotionnel des étudiant.e.s

Adoptez une optique intersectionnelle

- Reconnaissez les étudiant.e.s comme des expert.e.s quand il s'agit de leur propre vie
- Voyez les étudiant.e.s comme des individus *et* reconnaissez leurs identités et leurs communautés qui se recoupent
- Honorez un éventail d'expressions et de communications

Voici des exemples de pratiques conformes à ce principe :

- Reconnaissez les façons dont les événements sur le campus ou dans le monde peuvent créer des obstacles à la capacité des étudiant.e.s de participer à des cours, ou à leur sentiment d'être accueilli.e.s et valorisé.e.s ; reconnaissez les impacts différentiels que les développements peuvent avoir sur différent.e.s étudiant.e.s
- Modélisez la vulnérabilité en partageant la façon dont vos propres identités façonnent votre relation à votre travail ou à la discipline
- Approfondissez votre compréhension de la culture au-delà de la race, de la langue, etc.
- Demandez aux étudiant.e.s d'être conscient.e.s de leurs propres positions et de la gamme d'identités (plus ou moins visibles) parmi les étudiant.e.s du cours ; cela soutient les interactions inclusives des étudiant.e.s avec leurs camarades de classe
- Envisagez des occasions d'intégrer respectueusement les perspectives et les visions du monde Autochtones et Afro-Néo-Écossaises dans vos cours
- Examinez les possibilités d'intégrer des perspectives antiracistes, anticapacitistes et anti-oppressives dans vos cours
- Comprenez les microagressions et la façon dont elles peuvent se produire en personne et en ligne ; soyez prêt.e à y faire face
- Restez présent.e dans le dialogue ; surveillez-le régulièrement et intervenez au besoin
- Réfléchissez de façon critique à vos rôles et responsabilités pour éliminer les obstacles systémiques à la réussite des étudiant.e.s ; n'attribuez pas les disparités dans les résultats exclusivement aux déficits perçus dans l'identité, les circonstances de vie ou les capacités des étudiant.e.s
- Normalisez le fait que les étudiant.e.s auront une expérience différente et trouvez des façons de mettre en évidence ces différences comme des atouts pour l'apprentissage (p. ex., les apprenant.e.s qui sont nouveaux.elles dans la matière peuvent souvent poser des questions critiques utiles qui aident ceux.celles qui connaissent la matière à cerner les lacunes dans leur compréhension ou à réfléchir à la matière de nouvelles façons)
- Donnez aux étudiant.e.s l'occasion d'examiner la pertinence des concepts de cours par rapport aux préoccupations des communautés dont iels font partie
- Préparez des exemples issus d'un éventail de domaines sociaux ou culturels pour illustrer des concepts de cours. Ou invitez les étudiant.e.s à trouver des exemples de leurs propres domaines de connaissances ou d'expertise
- Utilisez un questionnaire d'antécédents au début du trimestre pour en apprendre davantage sur les expériences académiques, les objectifs, les préoccupations ou d'autres renseignements antérieurs des étudiant.e.s qui pourraient vous aider à planifier des opportunités d'apprentissage pertinentes et inclusives
- Choisissez du matériel et des activités de cours en tenant compte de la situation variée des étudiant.e.s (p. ex., capacités physiques et handicaps,

ressources financières et technologiques, engagements de temps comme les obligations professionnelles ou familiales)

- Invitez de façon proactive les demandes de mesures d'adaptation afin d'inclure davantage tout le monde dans l'apprentissage (au moyen d'un énoncé de programme non stigmatisant, d'un rappel en classe, d'un courriel) ; soyez inclusif.ve dans votre message pour ne pas distinguer les étudiant.e.s qui ont besoin de mesures d'adaptation
- Communiquez votre préoccupation relative au bien-être des étudiant.e.s et partagez de l'information sur les ressources du campus (p. ex., services psychologiques et de conseil, centre de prévention et de sensibilisation aux agressions sexuelles, services aux étudiant.e.s handicapé.e.s, conseiller.ère.s des autochtones, conseiller.ère.s des étudiant.e.s noir.e.s)
- Demandez aux étudiant.e.s de faire des observations concrètes sur le contenu (p. ex., décrire simplement une image, un passage ou un diagramme) avant de passer aux questions analytiques; cela peut fournir à chacun.e un point de départ commun, mettre en évidence de multiples approches différentes et modéliser les processus analytiques que vous voulez enseigner
- Présentez le matériel de cours selon diverses modalités (lectures, diagrammes, conférences, balados) plutôt que de vous en remettre à un seul mode d'engagement
- Accompagnez les instructions verbales d'un corollaire écrit ; plusieurs modes peuvent être utiles aux étudiant.e.s ayant des difficultés de traitement ainsi qu'aux apprenant.e.s multilingues

RÉFLÉCHIR : Internaliser votre apprentissage

Quelles autres stratégies utilisez-vous pour reconnaître ou affirmer les différentes identités, forces ou besoins des étudiant.e.s dans vos cours ? Que pourriez-vous faire d'autre ?

Choisissez une autre question de cette liste qui vous interpelle :

- Quel est le petit changement que vous pouvez faire aujourd'hui et qui aurait le plus d'impact sur vos étudiant.e.s ?
- Selon vous, où ce travail est-il le plus urgent ?
- Quel domaine ou sujet vous met le/la plus mal à l'aise et que ferez-vous pour y remédier ?
- Qu'est-ce qui est ressorti pour vous et sur quoi pouvez-vous agir de façon significative aujourd'hui ?
- Où vous sentez-vous le/la plus vivant.e dans ce travail ?
- Quelle est votre plus grande leçon jusqu'à présent qui affirme une de vos propres valeurs ?

EN SAVOIR PLUS SUR L'ENGAGEMENT DE FAÇON CRITIQUE À L'ÉGARD DE LA DIFFÉRENCE

REGARDER :

Danika Berghamer: [Not knowing something is an opportunity to learn and grow](#) (1:21)

Jean-Blaise Samou: [Institutional strategies for change](#) (2:30)

Tereigh Ewert: [Our task is to expect and pursue academic success for all students](#) (1:43)

Jean-Blaise Samou: [Decolonize your own perspective and co-create knowledge with your students](#) (3:58)

Kimberlé Crenshaw: [What is Intersectionality?](#) (1:54)

Niigaanwewidam (James) Sinclair: [What does an Indigenous University Look Like?](#) (17:40)

LIRE :

[First Peoples Principles of Learning](#)

[First Nations, Metis and Inuit Perspectives in Curriculum](#)

[Student Survey Questions to Assess Classroom Climate and Potential Microaggressions](#)

[University of Alberta Creates Hub for Intersectional Gender Research](#)

[Innovative Designs for Accessibility Student Competition](#)

[Examples of Microaggressions in the Classroom](#)

[First Nations Pedagogy](#)

[Nguzo Saba Principles](#)

FAIRE :

Terminez l'activité sur l'iceberg culturel dans le module des PPCP.
Renseignez-vous sur les Groupes en quête d'équité de la Nouvelle-Écosse
Renseignez-vous sur le racisme systémique dans les Systèmes d'inégalité et
Dénoncer le racisme

2. Changer les attitudes et les mentalités

Examen de la pratique actuelle

1. Comment reconnaissez-vous que le changement d'attitude est la clé du changement d'action ?
2. Comment voyez-vous les étudiant.e.s en tant que co-apprenant.e.s ?
3. Comment tenez-vous compte des expériences de vie des étudiant.e.s lorsque vous offrez des services et comment créez-vous consciemment un environnement d'apprentissage plus sûr ?
4. Comment offrez-vous de multiples options pour accéder aux services afin que les étudiant.e.s puissent interagir d'une manière compatible avec leurs besoins d'apprentissage ?

Pratiques pour changer les attitudes et les mentalités

Remettez en question votre état d'esprit

- Reconnaissez que les changements d'attitude sont essentiels pour changer les actions
- Connaissez les pratiques axées sur l'équité qui peuvent aider tous.toutes les étudiant.e.s
- Intégrez un état d'esprit d'inclusion pour favoriser l'innovation, le rendement, la réussite académique et personnelle, les opportunités et le bien-être

Élargissez votre vision des étudiant.e.s

- Réorientez votre vision des étudiant.e.s en tant que co-apprenant.e.s
- Valorisez les diversités des étudiant.e.s en tant que forces et tirez-en parti
- Engagez-vous à cerner et à éliminer les obstacles pour les étudiant.e.s et à tous.toutes les mettre au défi

Adhérez à l'intention

- Planifiez et concevez en fonction de la variabilité prévisible des expériences vécues, des forces et des besoins des étudiant.e.s
- Formulez des approches proactives plutôt que réactives
- Travaillez à transférer la responsabilité des connaissances et de la guérison de l'individu à la collectivité

Voici des exemples de pratiques conformes à ce principe :

- Adoptez des mentalités d'apprentissage et d'inclusion ; acceptez la vulnérabilité car sans elle, vous ratez des occasions clés de croissance

- Cultivez des mentalités de croissance : permettez des essais et des erreurs productifs (p. ex., au moyen de questionnaires d'entraînement à faibles enjeux, de possibilités de rédaction au brouillon, de modélisation ou de discussions sur des réponses erronées productives qui sont intéressantes). Insistez sur le fait que le risque, la mise à l'épreuve et l'échec peuvent être des éléments importants de tout processus d'apprentissage et/ou de toute méthode scientifique
- Communiquez vos attentes élevées et votre conviction que tous.toutes les étudiant.e.s peuvent réussir
- N'oubliez pas que la prestation de services est une interaction/expérience d'enseignement et d'apprentissage dans les deux sens
- Maintenez des attentes élevées en matière de rendement – pour vos étudiant.e.s et pour vous-même
- Rejetez les perspectives de déficit concernant les capacités intellectuelles des étudiant.e.s ou leur *aptitude* à l'enseignement supérieur ; la validation et les messages positifs sont essentiels
- Dites aux étudiant.e.s : « Vous êtes à votre place » ; « vous pouvez faire le travail » ; « vous pouvez réussir » ; « vous en avez la capacité » et « vous êtes intelligent.e »
- Cherchez des occasions d'élargir vos connaissances et vos compétences pour aider les étudiant.e.s qui ont des préoccupations particulières (p. ex., les préjugés, naviguer dans les systèmes d'oppression) et pour interagir avec les groupes d'équité
- Soyez ouvert.e à la rétroaction sur les obstacles
- Établissez des relations avec des étudiant.e.s, des groupes, des collègues et d'autres personnes qui reconnaissent les différences dans l'expérience vécue
- Veillez à ce que tous.toutes les étudiant.e.s se sentent les bienvenu.e.s en tant que partie intégrante de l'établissement
- Apprenez les noms des étudiant.e.s pour donner le sentiment qu'ils sont *plus qu'un nombre*
- Engagez-vous dans l'établissement continu de relations
- Organisez une séance ouverte pour que les étudiant.e.s puissent poser des questions générales ou informelles. Ou utilisez un outil anonymisé comme une boîte à questions si les étudiant.e.s ne veulent pas être identifié.e.s
- Utilisez des soutiens communautaires externes (comme le Youth Project) pour faire des présentations et de la formation sur l'identité de genre à l'intention des professeur.e.s et des étudiant.e.s
- Faites preuve d'une écoute active culturellement inclusive (p. ex., établir adéquatement le contact interpersonnel, paraphraser, vérifier la perception, résumer, questionner, encourager, éviter d'interrompre, clarifier)
- Prévoyez de la flexibilité pour aider les étudiant.e.s qui ne se sentent pas à l'aise avec les processus actuels. Lorsqu'un.e étudiant.e se sent intimidé.e d'aller à une réunion officielle, invitez-le/la à se rencontrer à la cafétéria autour d'un café et prévoyez des pauses pour que les étudiant.e.s puissent formuler des pensées et avoir l'occasion de parler sans avoir l'impression d'être interrompu.e.s

- Mettez constamment à jour l'information sur les étudiant.e.s pour vous assurer que toutes les populations sont incluses dans les approches
- Démontrez des stratégies de conseil, de soutien et d'encadrement culturellement inclusives
- Concevez ou modifiez des services et des programmes pour favoriser le bien-être et une culture organisationnelle et une éthique du souci de l'autre positives, en tenant compte de l'ensemble des étudiant.e.s

EXPLORER D'AUTRES EXEMPLES

Bradley Sheppard: [Having an inclusive mindset](#) (0:43)

Danika Berghamer: [Not knowing something is an opportunity to learn and grow](#) (1:21)

Emily Duffett: [Be open to dialogue about barriers, and how to help](#) (2:13)

Bradley Sheppard: [The power of learning students' names](#) (2:06)

Jean-Blaise Samou: [Putting students at the centre](#) (2:29)

LIRE :

Diapositives du webinaire CAST sur [The Language of UDL: Shifting Mindsets](#). Écoutez [l'enregistrement audio de la présentation ici](#).

[Language of Appeasement](#) pour en apprendre plus à propos des perspectives critiques sur l'inclusion.

[Engineers Canada creates an inclusive environment for LGBTQ students](#)

[Universities across Canada make way for the "non-traditional" student](#)

[UDL and Growth Mindsets](#)

Internaliser votre apprentissage

RÉFLÉCHIR :

De quelles autres façons contribuez-vous à favoriser le sentiment d'appartenance des étudiant.e.s dans votre pratique? Que pourriez-vous faire d'autre ?

Choisissez une autre question de cette liste qui vous interpelle :

- Quel est le petit changement que vous pouvez faire aujourd’hui et qui aurait le plus d’impact sur vos étudiant.e.s ?
- Selon vous, où ce travail est-il le plus urgent ?
- Quel domaine ou sujet vous met le/la plus mal à l’aise et que ferez-vous pour y remédier ?
- Qu’est-ce qui est ressorti pour vous et sur quoi pouvez-vous agir de façon significative aujourd’hui ?
- Où vous sentez-vous le/la plus vivant.e dans ce travail ?
- Quelle est votre plus grande leçon jusqu’à présent qui affirme une de vos propres valeurs ?

PRINCIPE 3. Concevoir l’environnement d’apprentissage

RÉFLÉCHIR : Examen de la pratique actuelle

1. Comment l’environnement d’apprentissage est-il accueillant et accessible à toutes les personnes ayant des compétences et des capacités différentes ?
2. Comment promouvez-vous la voix et le pouvoir des étudiant.e.s ?
3. Comment êtes-vous ouvert.e et engagé.e envers tous.toutes les étudiant.e.s et comment croyez-vous en leur traitement équitable?
4. Comment accueillez-vous et gérez-vous les conversations courageuses de façon inclusive ?
5. Comment reliez-vous le contenu, l’évaluation et les approches/stratégies aux expériences vécues et aux cultures des étudiant.e.s ?

Pratiques pour concevoir l’environnement d’apprentissage

Soyez culturellement pertinent.e et affirmé.e

- Connaissez votre propre optique culturelle et sociale
- Apprenez à propos de diverses cultures, expériences vécues et façons de connaître
- Reliez le contenu, l’évaluation et les approches/stratégies aux expériences vécues et aux cultures des étudiant.e.s

Favorisez une communauté d’apprentissage

- Fondez les décisions sur l’accessibilité et l’équité
- Accueillez les conversations courageuses

- Construisez une communauté d'apprentissage qui va au-delà de la salle de classe et de l'établissement

Cultivez des environnements d'apprentissage (plus) surs/courageux

- Sur les plans intellectuel et social, créez des environnements d'apprentissage (plus) surs
- Promouvez la voix et le pouvoir des étudiant.e.s
- Établissez une culture de responsabilisation avec un espace égal pour les conversations culturellement pertinentes

Voici des exemples de pratiques conformes à ce principe :

- Reconnaissez l'importance du bien-être physique, émotionnel, spirituel et social des étudiant.e.s dans l'apprentissage, le perfectionnement et la réussite
- Démontrez la volonté et la capacité de créer, d'examiner de façon critique et de modifier des politiques et des pratiques qui privilégient un groupe d'étudiant.e.s ou d'intervenant.e.s en éducation par rapport à un autre
- Percevez et analysez les dynamiques tacites dans un contexte de groupe
- Créez des opportunités dédiées (temps en classe, heures de bureau dédiées, formulaires en ligne, etc.) pour les étudiant.e.s de poser des questions sur les travaux et les attentes
- Invitez les étudiant.e.s à partager de l'information sur leurs propres attentes à l'égard de l'environnement d'apprentissage en fonction de leurs expériences antérieures afin de vous aider à comprendre où vos attentes pourraient ne pas correspondre et ce que vous pourriez avoir besoin d'expliquer
- Communiquez explicitement le but, la tâche et les critères d'évaluation des travaux notés ; déterminez également les capacités, les aptitudes, les compétences ou les connaissances acquises qui ont été intégrées à vos travaux ou à vos activités d'apprentissage du cours, et communiquez aux étudiant.e.s des ressources qui les aideront à renforcer ces compétences au besoin
- Expliquez les objectifs d'apprentissage des activités auxquelles vous consacrez du temps en classe (p. ex., discussion de lectures, conférence, critique du travail de leurs pairs, travail indépendant sur des projets).
- Assurez-vous que l'information est créée dans plusieurs formats
- Rendez vos documents, présentations et sites Web accessibles (il y a des [lignes directrices](#) sur l'accessibilité des sites Web) et vérifiez auprès de votre centre d'apprentissage et d'enseignement ou de votre centre de soutien informatique
- Rendez vos réunions en ligne plus accessibles (consultez le guide en ligne du [Nova Scotia Accessibility Directorate](#) pour obtenir des conseils).
- Rendez les vidéos accessibles (p. ex., utilisez des sous-titres, ayez des interprètes en LSA dans la mesure du possible, créez des transcriptions)

- Énoncez clairement les objectifs d'apprentissage de base du cours afin que vous puissiez prendre des décisions délibérées sur les éléments du cours qui peuvent être révisés, adaptés ou optionnels en réponse aux besoins individuels et/ou collectifs des étudiant.e.s.
- Prévoyez des possibilités de choix pour les étudiant.e.s, par exemple, des délais souples ou autogérés pour les évaluations, si possible ; de multiples options pour les sujets ou les modalités des évaluations ; des occasions optionnelles pour obtenir des commentaires des instructeur.trice.s ou des pairs sur les brouillons
- Concevez des politiques de cours qui offrent des recours clairs si les étudiant.e.s doivent s'absenter, rendre un travail en retard, quitter la classe tôt, etc. ; expliquez comment elles sont conçues pour appuyer l'apprentissage des étudiant.e.s dans des circonstances imprévues ; évitez de formuler de telles politiques comme simplement punitives
- Sollicitez les commentaires des étudiant.e.s sur les approches pédagogiques ou les technologies qui fonctionnent le mieux pour leur apprentissage et soyez disposé.e à faire des ajustements en conséquence lorsque vous le pouvez
- Évaluez régulièrement la compréhension qu'ont les étudiant.e.s des concepts clés du cours afin de leur fournir des instructions pertinentes ou un accès à du matériel supplémentaire pour combler les lacunes courantes
- Priorisez les besoins d'apprentissage des étudiant.e.s lorsque la couverture du contenu a des difficultés à répondre aux besoins d'apprentissage des étudiant.e.s ; soyez disposé.e à ajuster le rythme des cours, à réduire l'information sur les diapositives, à mettre le matériel de cours à la disposition des étudiant.e.s pour qu'ils puissent étudier et se préparer aux examens, etc.
- Renseignez-vous sur les compétences et la familiarité antérieures des étudiant.e.s avant d'introduire une nouvelle technologie dans votre cours ; évaluez dans quelle mesure l'apprentissage de la technologie est susceptible d'être exigeant et prenez des décisions éclairées au sujet de la capacité des étudiant.e.s d'ajouter cet apprentissage à l'apprentissage de base de votre cours
- Concevez votre cours avec des options synchrones et asynchrones pour la participation ; des choix de conception flexibles peuvent vous aider à vous adapter aux conditions changeantes et à répondre aux besoins des étudiant.e.s au fur et à mesure

EXPLORER D'AUTRES EXEMPLES

Bradley Sheppard: [Perspective taking – Asking yourself how you would feel in the same situation](#) (1:08)

Rashida Symonds: [The importance of enjoyment in learning, and acting on student feedback](#) (2:06)

Cynthia Bruce: [Why it's important to provide learning materials in multiple accessible formats](#) (1:47)

Cynthia Bruce: [Use multiple formats when posting pre-recorded lectures online, and always anticipate the broadest spectrum of learners](#) (1:21)

[Empowering Students to Own the Assessment Process](#) (3:52)

LIRE :

Module Gérer des conversations courageuses

Module Voix et pouvoir des étudiant.e.s

[Key UDL Questions to Consider when Designing Lessons](#)

[African Nova Scotian Health Sciences Summer Camps](#)

[Student Voice inside Higher Ed.](#)

[Make class a safe space with Oops/Ouch Method](#)

RÉFLÉCHIR : Internaliser votre apprentissage

Quelles autres stratégies utilisez-vous pour reconnaître ou affirmer les différentes identités, forces ou besoins des étudiant.e.s dans vos cours ? Que pourriez-vous faire d'autre ?

Choisissez une autre question de cette liste qui vous interpelle :

- Quel est le petit changement que vous pouvez faire aujourd'hui et qui aurait le plus d'impact sur vos étudiant.e.s ?
- Selon vous, où ce travail est-il le plus urgent ?
- Quel domaine ou sujet vous met le/la plus mal à l'aise et que ferez-vous pour y remédier ?
- Qu'est-ce qui est ressorti pour vous et sur quoi pouvez-vous agir de façon significative aujourd'hui ?
- Où vous sentez-vous le/la plus vivant.e dans ce travail ?
- Quelle est votre plus grande leçon jusqu'à présent qui affirme une de vos propres valeurs ?

PRINCIPE 4. Soutenir le processus d'apprentissage

RÉFLÉCHIR : Examen de la pratique actuelle

1. Comment mettez-vous l'équité, la diversité et l'inclusion au centre de votre pratique ?
2. Comment enracinez-vous les relations dans l'humilité, la confiance, le respect et le souci de l'autre ?
3. Quelles sont vos stratégies pour un traitement de l'information, une mobilisation et une évaluation inclusifs ?
4. Comment maximisez-vous le choix dans l'expression et l'évaluation et encouragez-vous l'autoréflexion ?

Pratiques pour soutenir le processus d'apprentissage

Mettez l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance au centre

- Impliquez-vous dans l'apprentissage et le développement personnel et professionnel
- Appliquez une optique de justice sociale / de décolonisation / antiraciste / anti-oppressive aux programmes et aux environnements
- Engagez-vous à concevoir pour des apprenant.e.s diversifié.e.s

Établissez des relations et des rapports de confiance

- Établissez des relations fondées sur l'humilité, la confiance, le respect et le souci de l'autre
- Soutenez la prise en charge de leur apprentissage par les étudiant.e.s et ayez des attentes élevées pour tous.toutes les étudiant.e.s
- Communiquez souvent avec les étudiant.e.s et impliquez-vous de façon positive.

Élaborez des stratégies pour un traitement de l'information, une mobilisation et une évaluation inclusifs

- Maximisez les choix d'expression et d'évaluation et encouragez l'autoréflexion
- Reliez votre pratique à la neuroscience de l'apprentissage
- Promouvez l'équité numérique, offrez une livraison flexible et assurez-en l'accès

Voici des exemples de pratiques conformes à ce principe :

- Apprenez et utilisez les noms et les pronoms des étudiant.e.s et encouragez-les à les apprendre et à les utiliser entre eux.elles, avec la bonne orthographe et la bonne prononciation ; soyez conscient.e que les préférences des étudiant.e.s en matière de nom peuvent différer de ce qui figure sur votre liste de classe
- Établissez des liens dans la classe grâce à des brise-glaces réguliers, à des activités en petits groupes, à la pensée collaborative, etc.
- Dans les documents de cours, les réunions et les communications, exprimez votre engagement à créer un cours accessible et inclusif, et invitez les étudiant.e.s à formuler des commentaires sur les pratiques qui favorisent ou non cet objectif
- Évaluez les connaissances antérieures des étudiant.e.s au sujet de votre domaine et de vos sujets afin de pouvoir aligner avec précision l'enseignement sur leurs forces et leurs besoins
- Encouragez ou exigez des étudiant.e.s qu'ils utilisent les heures de bureau tôt pendant le trimestre et utilisez ce temps pour vous enquêter de leurs intérêts et de leurs expériences avec le matériel de cours
- Soulignez la diversité des contributeur.trice.s à votre discipline (par le biais des auteur.trice.s que vous affectez, des recherches que vous mettez en avant, des invité.e.s que vous conviez à rencontrer vos étudiant.e.s, etc.) et/ou commanditez des discussions sur les raisons d'un accès historique limité au sujet et sur les efforts actuels pour changer cela
- Cherchez à trouver des professionnel.le.s qui ont des antécédents variés, notamment des identités différentes des vôtres, lorsque vous invitez des critiques ou des conférencier.ère.s de l'extérieur
- Préparez les visiteur.euse.s de l'extérieur à contribuer à l'environnement inclusif de vos réunions de classe (p. ex., assurez-vous qu'ils connaissent les normes communautaires, les besoins en matière d'accessibilité, etc.)
- Évitez délibérément les généralisations qui peuvent exclure les étudiant.e.s qui sont déjà marginalisé.e.s sur le campus ; elles sont souvent communiquées au moyen de phrases (p. ex., « lorsque vous rentrerez à la maison pour l'Action de grâce », « si vous avez un enfant un jour », « marchez jusqu'à mon bureau », « cela ne coûte que x \$) qui font des hypothèses implicites sur la capacité physique, la structure familiale, les identités sociales, le statut de citoyenneté ou les moyens économiques des étudiant.e.s
- Créez des opportunités intentionnelles pour les étudiant.e.s de donner de la rétroaction sur leur expérience du milieu d'apprentissage et de partager des idées pour l'améliorer ; cela pourrait comprendre de courts sondages anonymes, un point fait au début d'une réunion de classe ou des opportunités de rétroaction écrite plus importantes
- En ligne, invitez les étudiant.e.s à créer de courtes vidéos sur eux.elles-mêmes pour commencer à établir des relations significatives ; en personne, trouvez des façons sûres pour les étudiant.e.s de se rencontrer et d'apprendre à se connaître

- Transmettez une considération positive inconditionnelle ; voyez vos étudiant.e.s comme étant pleinement capables de réussir ; abordez-les sans porter de jugement
- Élaborez des lignes directrices de discussion ou des ententes communautaires sur les interactions en classe (voir des exemples sur crlt.umich.edu/examples-discussion-guidelines) ; réfléchissez à ces lignes directrices avec les étudiant.e.s à des moments stratégiques tout au long du trimestre ; révisez-les lorsque cela est utile
- Utilisez des stratégies pour inclure un éventail de voix dans les discussions dirigées, par exemple, mettez en place une file d'attente ; demandez à entendre ceux.celles qui n'ont pas parlé ; attendez que plusieurs mains soient levées pour interroger quelqu'un ; ou utilisez des conversations en petits groupes ou par paires pour amorcer une discussion plus vaste
- Donnez à tous.toutes les étudiant.e.s le temps de rassembler leurs idées par écrit avant de les partager avec l'ensemble du groupe
- Demandez aux étudiant.e.s de travailler en équipes de deux ou en petits groupes sur des activités brèves et bien définies (avec un échéancier et des objectifs/résultats précis)
- Assignez des groupes/équipes d'étudiant.e.s ou fournissez des critères pour les groupes/équipes formés par les étudiant.e.s qui aident à tirer parti de la diversité et à éviter d'isoler les étudiant.e.s des identités sous-représentées, dans la mesure du possible
- Créez du temps et un processus pour permettre aux étudiant.e.s de discuter de leurs forces respectives, de leurs objectifs d'apprentissage personnels, de leurs contributions prévues, etc. au début des projets de groupe ou d'équipe.
- Donnez aux étudiant.e.s des occasions régulières de réfléchir aux façons dont leur apprentissage a été amélioré par l'interaction avec leurs camarades de classe ; cela pourrait être aussi simple que de leur demander de réfléchir à leur apprentissage à la fin d'une séance avec la question « Qu'avez-vous appris de quelqu'un d'autre aujourd'hui ? »
- Établissez des processus pour vous assurer que vous accordez un temps et une attention équitables à chaque étudiant.e.

EXPLORER D'AUTRES EXEMPLES

REGARDER :

George Swaniker: [Help students feel like they belong](#) (1:08)

Rashida Symonds: [Giving students options for demonstrating their learning](#) (1:20)

Tianyan Yu: [The importance of giving all people an opportunity to speak in the classroom and in meetings](#) (1:55) **Remarque :** Il peut être problématique de suggérer que les personnes qui sont déjà marginalisées soient choisies pour prendre la parole en début de réunion. Cette vidéo démontre une suggestion, mais pourrait marginaliser davantage certaines personnes.

Jean-Blaise Samou: [The benefits and challenges of diverse discussion groups](#) (2:36)

LIRE :

[Strategies for anti-racist and decolonized teaching](#) - Anamika Twyman-Ghoshal, PhD, and Danielle Carkin Lacorazza, PhD.

[Why I put pronouns on my email signature](#) - Max Masure (they/them)

[Tips for Building Student Voice and Agency](#) - XQTeachers

[Resources for Inclusive Digital Pedagogy](#) – compilées par Esther Lherisson

RÉFLÉCHIR : Internaliser votre apprentissage

De quelles autres façons intégrez-vous de la flexibilité dans vos cours pour supporter et répondre à l'éventail de besoins et de circonstances des étudiant.e.s ? Que pourriez-vous faire d'autre ?

Choisissez une autre question de cette liste qui vous interpelle :

- Quel est le petit changement que vous pouvez faire aujourd'hui et qui aurait le plus d'impact sur vos étudiant.e.s ?
- Selon vous, où ce travail est-il le plus urgent ?
- Quel domaine ou sujet vous met le/la plus mal à l'aise et que ferez-vous pour y remédier ?
- Qu'est-ce qui est ressorti pour vous et sur quoi pouvez-vous agir de façon significative aujourd'hui ?
- Où vous sentez-vous le/la plus vivant.e dans ce travail ?
- Quelle est votre plus grande leçon jusqu'à présent qui affirme une de vos propres valeurs ?

Résumé

N'oubliez pas que devenir un.e éducateur.trice axé.e sur l'équité est un processus qui se produira au fil du temps et avec un effort conscient. Vous n'avez pas besoin de tout savoir et de tout comprendre pour mieux faire et faire plus pour vos étudiant.e.s.

« Les gens fléchiront tout au long de leur travail d'EDI, qu'il s'agisse d'un.e novice ou d'un.e expert.e de l'EDI, l'hésitation est acceptable tant que vous demeurez responsable et que vous prenez le temps d'apprendre de ces faux pas. L'objectif principal est d'assurer la sécurité de vos étudiant.e.s et, par conséquent, assumer la responsabilité de vos erreurs et continuer à apprendre

et à faire croître votre pratique d'équité est essentiel et vous permettra de revenir plus fort.e que jamais. »

- Jill Provoe, dans *Equity-Minded Practices in Virtual Learning Communities*, NSCC, 2020

Nous espérons que les principes directeurs et les exemples de pratiques prometteuses que nous avons décrits ici fourniront une feuille de route pour assurer que vos interactions en classe et la conception des cours touchent tous.toutes les étudiant.e.s. Lorsque nous, membres du corps professoral, incluons plus d'étudiant.e.s dans l'apprentissage, nous leur donnons les moyens de réussir et montrons que nous nous soucions d'eux et de leur sentiment d'appartenance.

Pour en savoir plus

LIRE :

[The Quiet Revolution](#). Un site Web qui fournit des ressources et des histoires pour et sur les introverti.e.s. Susan Cain

[Quiet: The Power of Introverts in a World That Can't Stop Talking](#) par Susan Cain

[Diversity Toolkit](#) Diversity Toolkit: A Guide to Discussing Identity, Power and Privilege

[Pulling Together: A guide for Indigenization of post-secondary institutions](#) Professional Learning Series, BCCampus [downloadable book]

[Online Equity Rubric](#) Distance Education, Peralta Colleges

REVUE :

[CSIE current resources](#). Passez en revue la liste des ressources, notamment "Equality, Making it Happen," un guide pour aider les écoles à assurer la sécurité, l'inclusion et l'apprentissage de tous.toutes (2016). Centre for Studies on Inclusive Education

Collections de stratégies d'enseignement

LIRE :

Cette liste d'exemples de stratégies de l'[UBC](#).

[Focus on Active Learning: Active Learning Strategies \(PDF, 655KB\)](#) Queens University

Il s'agit d'une [collection d'idées pratiques recueillies par la York University](#) et offertes à la communauté du développement scolaire. Basée sur la notion d'un livre de cuisine mis en place par une communauté, nous proposons des Entrées (brise-glace), des Plats Principaux (idées d'ateliers et d'événements) et des Desserts (façons d'obtenir des commentaires ou une évaluation).

Ressources sur l'équité, la diversité et l'inclusion

LIRE :

[Equity, Diversity, and Inclusion-Minded Practices in Virtual Learning Environments](#) - Jill Provo, NSCC

Universal Instructional Design, Creating an Accessible Curriculum. *AccessAbility Services*, University of Toronto <https://teaching.utoronto.ca/wp-content/uploads/2015/08/Universal-Instructional-Design.pdf>

[How to Make Your Teaching More Inclusive - The Chronicle of Education's Advice Guide](#) by Viji Sathy and Kelly A. Hogan

[Strategies for Antiracist and Decolonized Teaching](#) by Anamika Twyman-Ghoshal and Danielle Carkin Lacorazza. Faculty Focus, Higher Ed Teaching Strategies from Magna Publications

"[Inclusive Teaching](#)," published in April 2019, by Bryan Dewsbury and Cynthia J. Brame, as part of the *CBE—Life Sciences Education* series of "Evidence-Based Teaching Guides."

"[Structure Matters: Twenty-One Teaching Strategies to Promote Student Engagement and Cultivate Classroom Equity](#)," published in *CBE—Life Sciences Education*, by Kimberly D. Tanner.

"[Getting Under the Hood: How and for Whom Does Increasing Course Structure Work?](#)," by Sarah L. Eddy and Kelly A. Hogan, published online in 2017 in *CBE—Life Sciences Education*.

ÉCOUTER :

Dans le [Teaching in Higher Ed](#) [balado]. Un épisode de 2018 montrait comment « l'interactivité et l'inclusivité peuvent aider à combler l'écart de rendement ».

REVUE :

Le Center for Research on Learning and Teaching de la University of Michigan [a une page Web](#) sur les « ressources et stratégies d'enseignement inclusives ».

Le Center for Teaching and Learning de la Brown University [offre une page Web utile](#) sur l'enseignement inclusif.

Références

- Black, J. Stone, L., & James, C. (2019). *Learning Equity, Learning Excellence Report*
- Bracken, S., Novak, K (Eds.). (2019). *Transforming Higher Education Through Universal Design for Learning: An International Perspective*. CRC Press, Taylor and Francis Group. <https://www.routledge.com/Transforming-Higher-Education-Through-Universal-Design-for-Learning-An/Bracken-Novak/p/book/9780815354734>
- CAST (2018). *Universal Design for Learning Guidelines version 2.2. Universal Design for Learning Framework* in Universal Design for Learning Guidelines (version 2.2). Retrieved from <http://udlguidelines.cast.org>
- Center for Research on Learning & Teaching. (n.d.) "[Inclusive Teaching Research.](https://crlt.umich.edu/research-basis-inclusive-teaching)" University of Michigan
<https://crlt.umich.edu/research-basis-inclusive-teaching>
- Harris, F., Wood, J.L. (2020) "[Employing Equity-Minded and Culturally-Affirming Teaching and Learning Practices in Virtual Learning Communities](https://www.youtube.com/watch?v=aMrf_MC5COK)" [video]
https://www.youtube.com/watch?v=aMrf_MC5COK
- Hammond, Z. (2013) "[Ready for Rigor Framework.](https://www.amazon.ca/Culturally-Responsive-Teaching-Brain-Linguistically/dp/1483308014)" In *Culturally Responsive Teaching*. <https://www.amazon.ca/Culturally-Responsive-Teaching-Brain-Linguistically/dp/1483308014>
- Provoe, J. (2019) [Equity, Diversity and Inclusion-Minded Practices in Virtual Learning Communities](#). Nova Scotia Community College.
- Twyman-Ghoshal, A., Carkin Lacorazza, D. (2021, March 31). "[Strategies for Antiracist and Decolonized Teaching.](https://www.facultyfocus.com/articles/equality-inclusion-and-diversity/strategies-for-antiracist-and-decolonized-teaching/?st=FFWeekly%3Bsc%3DFFWeekly210331%3Butm_term%3DFFWeekly210331&utm_source=ActiveCampaign&utm_medium=email&utm_content=Strategies+for+Antiracist+and+Decolonized+Teaching&utm_campaign=FF210331)"
https://www.facultyfocus.com/articles/equality-inclusion-and-diversity/strategies-for-antiracist-and-decolonized-teaching/?st=FFWeekly%3Bsc%3DFFWeekly210331%3Butm_term%3DFFWeekly210331&utm_source=ActiveCampaign&utm_medium=email&utm_content=Strategies+for+Antiracist+and+Decolonized+Teaching&utm_campaign=FF210331