



Journées nationales de l'innovation pédagogique à Maurice

Conférence d'ouverture

L'éducation inclusive: la diversité au cœur de l'apprentissage

Emilie Doutreloux, Conseil scientifique APPRENDRE

Micheline-Joanne Durand, Conseil scientifique APPRENDRE



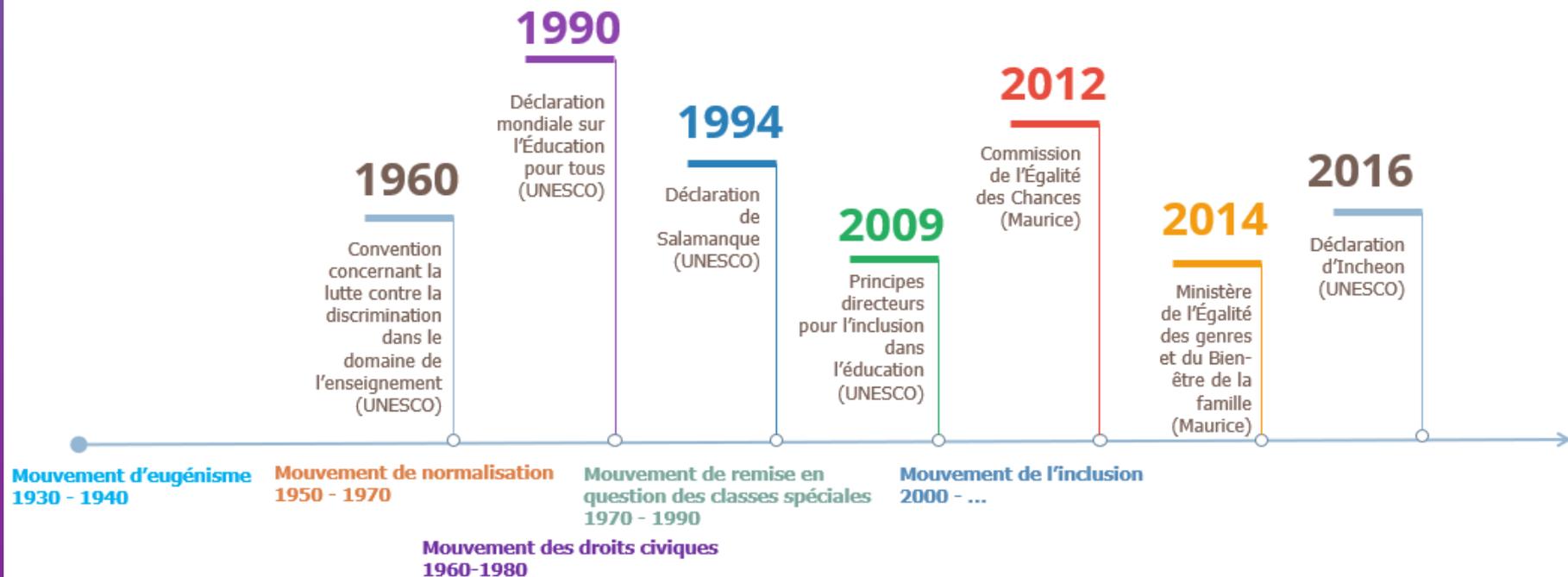
Plan de la présentation

- Assises de l'éducation inclusive
- Représentations de l'inclusion
- Représentations de la diversité
- Représentations de l'égalité des chances
- Genèse du Plan de travail annuel du programme APPREDNRE à Maurice
- Axes et activités du Plan de travail annuel du programme APPRENDRE à Maurice

Assises de l'éducation inclusive

1

Assises de l'éducation inclusive : Repères historiques

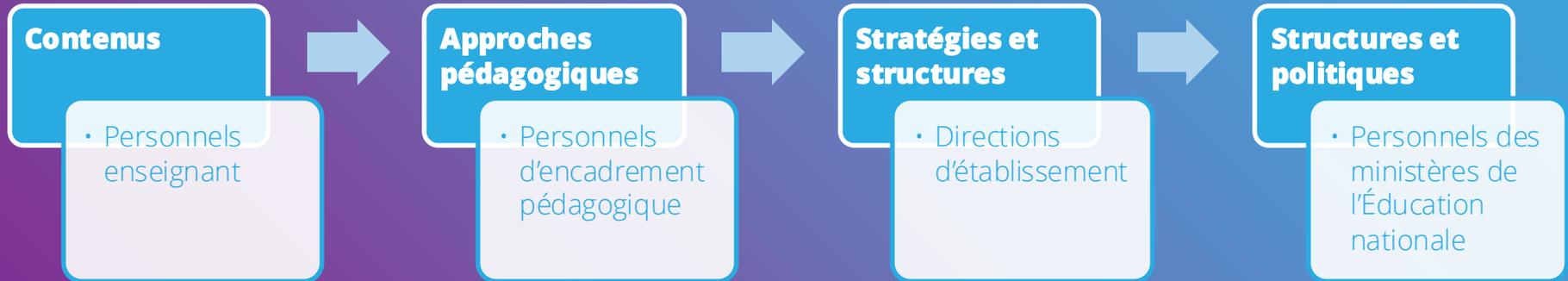


Assises de l'éducation inclusive : Repères conceptuels

- L'éducation inclusive est un processus visant à accroître la participation de toutes les personnes apprenantes et à réduire leur exclusion des établissements d'éducation, des curriculums qu'ils proposent et des cultures et communautés qui les fondent.
- Elle suppose la transformation et la modification des contenus, des approches, des structures et des stratégies, avec une vision commune qui englobe tous les enfants de la tranche d'âge concernée, et la conviction qu'il est de la responsabilité du système éducatif général d'éduquer tous les enfants.

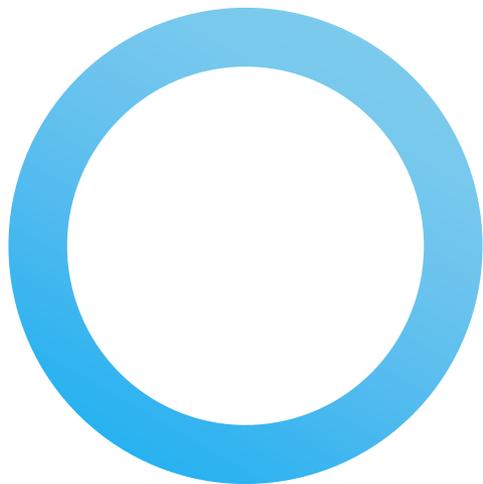
Assises de l'éducation inclusive

Responsabilités partagées pour changer et adapter les :



Assises de l'éducation inclusive

Synthèse



APPRENDRE

Vise la réduction de l'échec et de l'exclusion scolaire

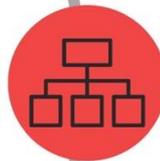
En portant une attention particulière aux élèves vulnérabilisés.



Prend en compte la diversité des besoins

Par une participation accrue à l'apprentissage, à la prise de décision et à la vie culturelle et communautaire.

Éducation inclusive



Implique tout l'écosystème éducatif

Personnels pédagogiques, personnels de direction et cadres ministériels.



S'inscrit dans un processus continu

Par la transformation des systèmes et le renforcement de leurs capacités.



Commande des changements et des adaptations de pratiques

Représentations de l'inclusion

2

Représentations de l'inclusion



Personne
incluse

Personne
inclusive

Établissement
inclusif

L'établissement inclusif

L'environnement s'adapte

- Offre un accès à l'éducation équitable pour toutes et tous en insufflant souplesse et créativité dans les parcours scolaires et dans l'accompagnement des élèves dans différentes voies de réussite ;
- S'adapte à l'ensemble des besoins des élèves en ajustant et en adaptant les encadrements, les politiques d'accueil et les pratiques pédagogiques ;
- Privilégie la recherche de solutions collectives pour répondre aux besoins individuels ;
- Tire profit de la diversité culturelle et sociale au sein de toute la communauté et la conçoit comme une richesse ;
- S'intéresse au développement d'une société plus juste.

La personne inclusive

- Reconnaît et cherche à identifier ses préjugés et biais inconscients ;
- Reconnaît et cherche à identifier les injustices et leurs mécanismes de production et de reproductions des inégalités ;
- Encourage l'identification et valorise les forces et le caractère unique des gens qui l'entourent ;
- Remet en question les normes ;
- Travaille en collaboration, en coopération ;
- Fait preuve d'empathie (s'intéresse et est capable de voir et de comprendre différentes perspectives).

La personne incluse

Montrer son unicité

La personne incluse sent que ses forces uniques sont valorisées. Elle sent que son milieu éducatif l'encourage à exprimer son être authentique (ses idées, perceptions, antécédents, etc.) et lui permet de se sentir accueillie, respectée, valorisée, interreliée, épanouie et en sécurité.

La personne incluse

Appartenance et unicité

	Faible sentiment d'appartenance	Fort sentiment d'appartenance
Faible valorisation du caractère unique de l'individu	Exclusion L'individu n'est pas traité comme un membre de l'organisation ayant une valeur unique dans le groupe de travail.	Assimilation L'individu est traité comme un membre de l'organisation dans le groupe de travail lorsqu'il se conforme aux normes de la culture organisationnelle/dominante et qu'il minimise son caractère unique.
Forte valorisation du caractère unique de l'individu	Différenciation L'individu n'est pas traité comme un membre de l'organisation dans le groupe de travail, mais ses caractéristiques uniques sont considérées comme précieuses et nécessaires à la réussite du groupe/ de l'organisation.	Inclusion L'individu est traité comme un membre de l'organisation et est également autorisé/encouragé à conserver son caractère unique au sein du groupe de travail.

Représentations de la diversité

3

Représentations de la diversité

Élève vivant en milieu rural

Élève réfugié

Élève victime de catastrophes naturelles

Élève s'identifiant à la large communauté 2ELGBTQI+

Élève ayant des difficultés d'apprentissage
•avec ou sans diagnostic

Élève issu de l'immigration

Élève neurodivergent

Élève issu d'une minorité ethnique, religieuse ou linguistique

Élève en situation de handicap
•Physique ou intellectuel

Élève dont la langue d'enseignement n'est pas la langue première

Élève issu de milieu socioéconomique faible

Élève malade

Représentations de la diversité

Individuelle

Postule que celles et ceux possédant une même caractéristique présenteront des défis semblables et nécessiteront des interventions similaires ou identiques.

Contextuelle

Appelle à une approche de différenciation pédagogique où le contexte éducatif et la notion de besoins particuliers sont considérés.

Sociale

Suppose que la diversité est construite dans les rapports sociaux inégaux minorisant certains groupes.

Représentations de l'égalité des chances

4

Représentations de l'égalité des chances



Plan de travail annuel du programme APPRENDRE

5

Jugée prioritaire par le Ministère de l'Éducation, la thématique de l'inclusion scolaire a servi de fil rouge aux formations

Le programme APPRENDRE a ainsi mené :

- en janvier 2023 une série de rencontres avec les différents acteurs de l'éducation à Maurice pour cerner les besoins de formation ;
- Puis, de mai 2023 à juin 2024 des activités de formation de renforcement des compétences des personnels d'encadrement pédagogique ont été réalisées.

Ces derniers se sont articulés autour des
axes suivants :

Axe 1 : Valorisation et redynamisation des communautés de pratiques /CAP



Axe 2 : Ingénierie pédagogique.

Cet axe comprend deux volets :

- usage pédagogique des TIC
- promotion de la culture de l'évaluation



Axe 3 : Amélioration des stratégies d'enseignement et d'apprentissage inclusives dans l'enseignement des mathématiques et des sciences



- Lors de ces deux Journées, les expert(e)s ayant animé les ateliers reviendront sur les travaux réalisés. Ces présentations seront complétées par les témoignages de participant(e)s, des tables rondes, des plénières et des travaux de groupe.
- Tous les acteurs de l'éducation (corps enseignant, personnels de direction et de formation, chercheurs, cadres du Ministère..) seront invités à réfléchir ensemble à une question clé :

↳ Comment partir des outils élaborés et des compétences acquises pour mettre en oeuvre des pratiques pédagogiques inclusives dans toutes les écoles du pays ?

Références

- Booth, T. et Ainscow, M. (2011). Index for inclusion. Developing learning and participation in schools. Bristol, Angleterre : Centre for Studies on Inclusive Education.
- Borri-Anadon, C., Desmarais, M.-É., Rousseau, N., Giguère, M.-H. et Kenny, A. (2021). Le bien-être et la réussite en contexte de diversité : un cadre enrichi pour le RÉVERBÈRE
- Conseil supérieur de l'éducation. (2016). Remettre le cap sur l'équité: Rapport sur l'état et les besoins de l'éducation 2014 - 2016.
- Conseil supérieur de l'éducation (2010). Conjuguer équité et performance en éducation, un défi de société, Rapport sur l'état et les besoins de l'éducation 2008-2010.
- Deloitte. (2014). La diversité et l'inclusion au Canada : La situation actuelle. Deloitte Développement LLC.
- Doutreloux, E. (2023). Rendez-vous de la réussite - L'équité, la diversité et l'inclusion au cœur de la réussite étudiante : vers un cadre de référence commun et une responsabilité partagée [communication]. 42e Colloque de l'Association québécoise de pédagogie collégiale (AQPC). Rivière-du-Loup, Canada.
- Doutreloux, E. et Tsayem Tchoupou. (2023). Cadre normatif sur l'EDI en éducation. Chaire CLEEDIE. Université Laval.
- Doutreloux, E. (2020). Égalité d'accès à l'enseignement collégial : le cas des allophones issus de l'immigration récente étudié par une équipe de recherche-action participative. (Thèse de doctorat). Université de Sherbrooke, Québec, Cana
- Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (2023). Équité, diversité et inclusion (EDI) : au cœur de la réussite étudiante.
- Vienneau, R. (2002). Pédagogie de l'inclusion : fondements, définition, défis et perspectives. Éducation et francophonie, 30(2), 257-286.