



Pratiquer l'équité en enseignement sans se fatiguer

Emilie Doutreloux

Professeure en fondements et pratiques de l'éducation

Titulaire de la Chaire CLEEDIE (Chaire de leadership en enseignement en équité, diversité et inclusion en éducation – Banque Nationale)

Webinaire offert par le Service de soutien à l'enseignement

26 septembre 2023

Université Laval



Visées du webinar

Proposer des approches et des pratiques mettant de l'avant l'équité, dans le but de favoriser la réussite éducative, l'inclusion et le bien-être de la population étudiante universitaire.

Proposer des approches et des pratiques qui encouragent l'agentivité des étudiants et étudiantes et simplifient la planification des personnes chargées de cours ou d'enseignement et des professeures.



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire de leadership en enseignement
en équité, diversité et inclusion
en éducation - Banque Nationale



Programme

- Privilégier l'équité
- Approches
- Exemples de pratiques

Équité en éducation

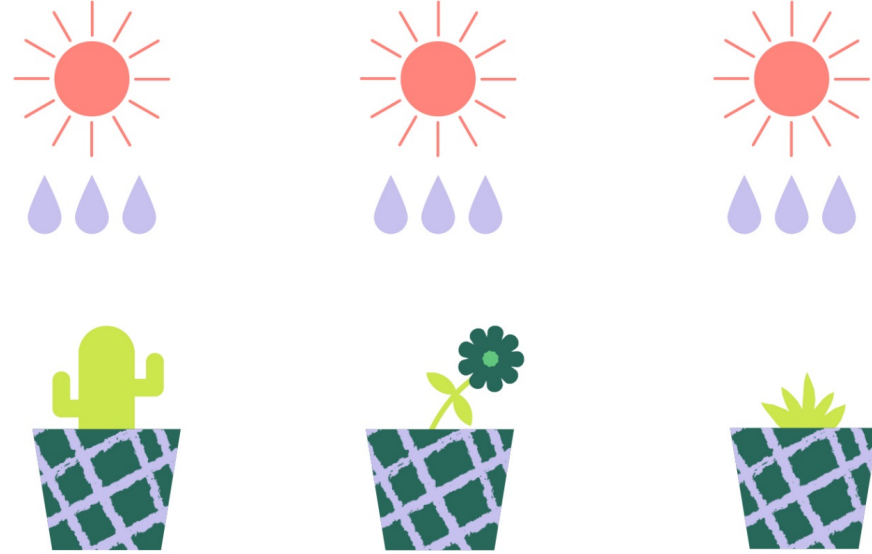
L'équité, dans sa recherche de justice, vise à pallier les inégalités.

Elle implique un **traitement différencié** qui tient compte des particularités de chacun et chacune, donc **qui ne s'applique pas de la même façon pour tous**. Ce traitement différencié doit avantager les plus vulnérables sans pour autant accentuer l'écart entre les plus faibles et les plus forts (Rawls, 1987).

En éducation, l'équité est la résultante de pratiques qui tiennent compte des différentes caractéristiques des groupes sociaux, dans la perspective d'offrir des chances équivalentes aux membres de chacun de ces groupes (Solar, 2007).

Différence entre l'égalité et l'équité

Égalité



Équité



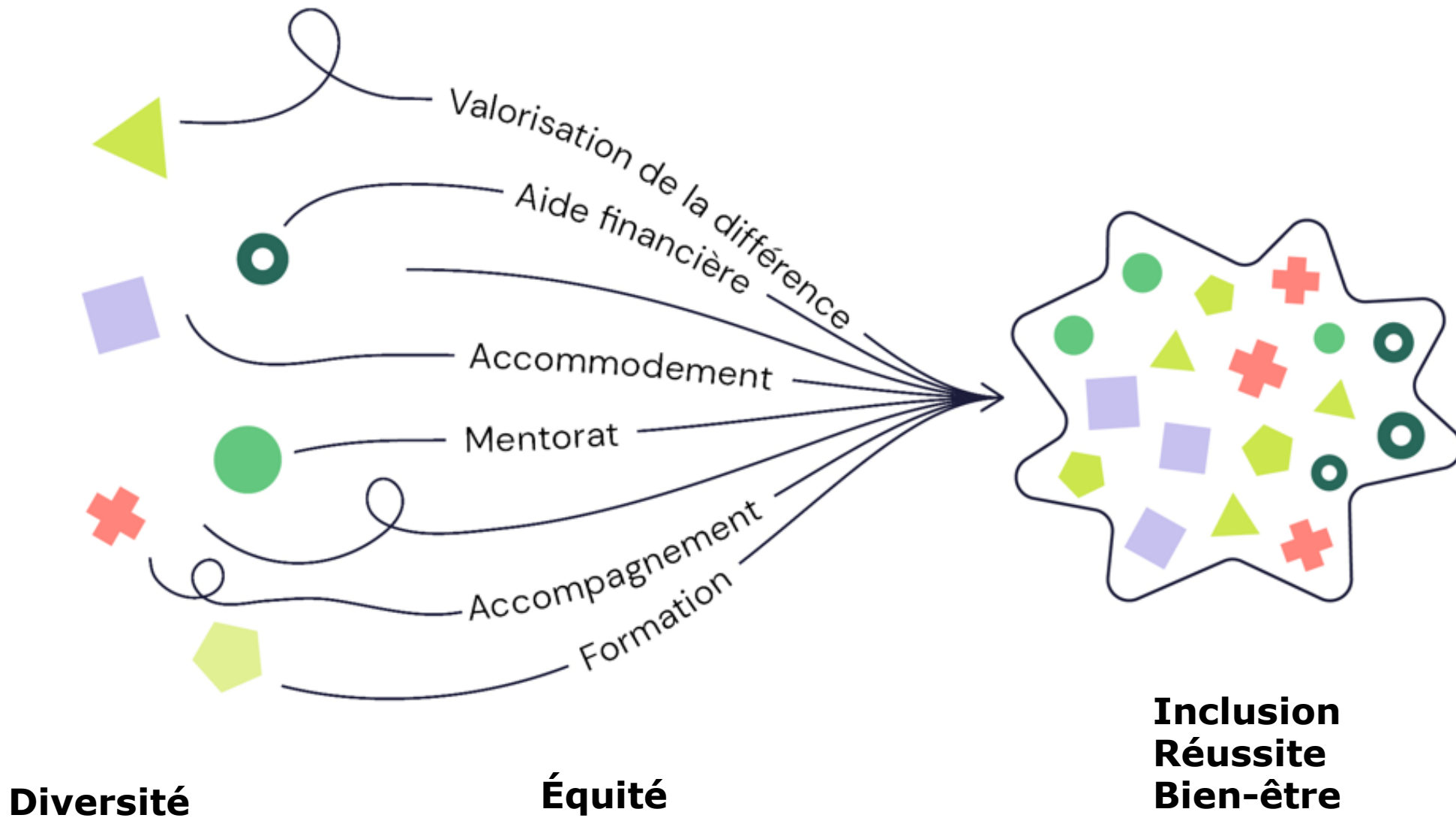
Note. ORES (2023), adapté de Virginia Department of Education (2020).



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire de leadership en enseignement
en équité, diversité et inclusion
en éducation – Banque Nationale

Le chemin vers la réussite, l'inclusion et le bien-être



Diversité

Équité

**Inclusion
Réussite
Bien-être**



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire de leadership en enseignement
en équité, diversité et inclusion
en éducation – Banque Nationale

L'équité est vectrice d'inclusion, de bien-être et de réussite éducative

Sentiment d'inclusion

Une personne incluse ou un groupe inclus sent que ses forces uniques sont valorisées.

Ils et elles sentent que leur milieu les encourage à exprimer leur être authentique (idées, perceptions, antécédents, etc.) et leur permet de se sentir accueillies, respectées, valorisées, **interreliées**, **épanouies** et en sécurité.

Deloitte (2014)

Sentiment de bien-être

Sentiment d'**épanouissement** et de satisfaction, de bonheur et d'utilité, construit lors des **interactions** avec les collègues et les personnels d'enseignement.

Réfère aux perceptions des personnes étudiantes relatives à leurs compétences nécessaires à l'accomplissement des tâches.

Acton et Glasgow (2015), Yildirim (2014), Dobrica-Tudor, 2022)

Réussite éducative

Elle embrasse la qualité de l'expérience étudiante dans sa globalité.

Elle considère la **réalisation du plein potentiel** et l'atteinte de buts personnels. Elle relève, entre autres, du rapport positif à l'école et aux apprentissages, des capacités et de l'autonomie dont fait preuve la personne étudiante, de **son sentiment d'appartenance** et de la qualité de son expérience éducative.

CSE (2016), CRÉPA (2016), Lapostolle (2006)

Approches et exemples de pratiques



Approche de reconnaissance de la diversité

Approche de la conception universelle de l'apprentissage

Approche appréciative

Approche de l'apprentissage coopératif





Reconnaissance de la diversité - approche



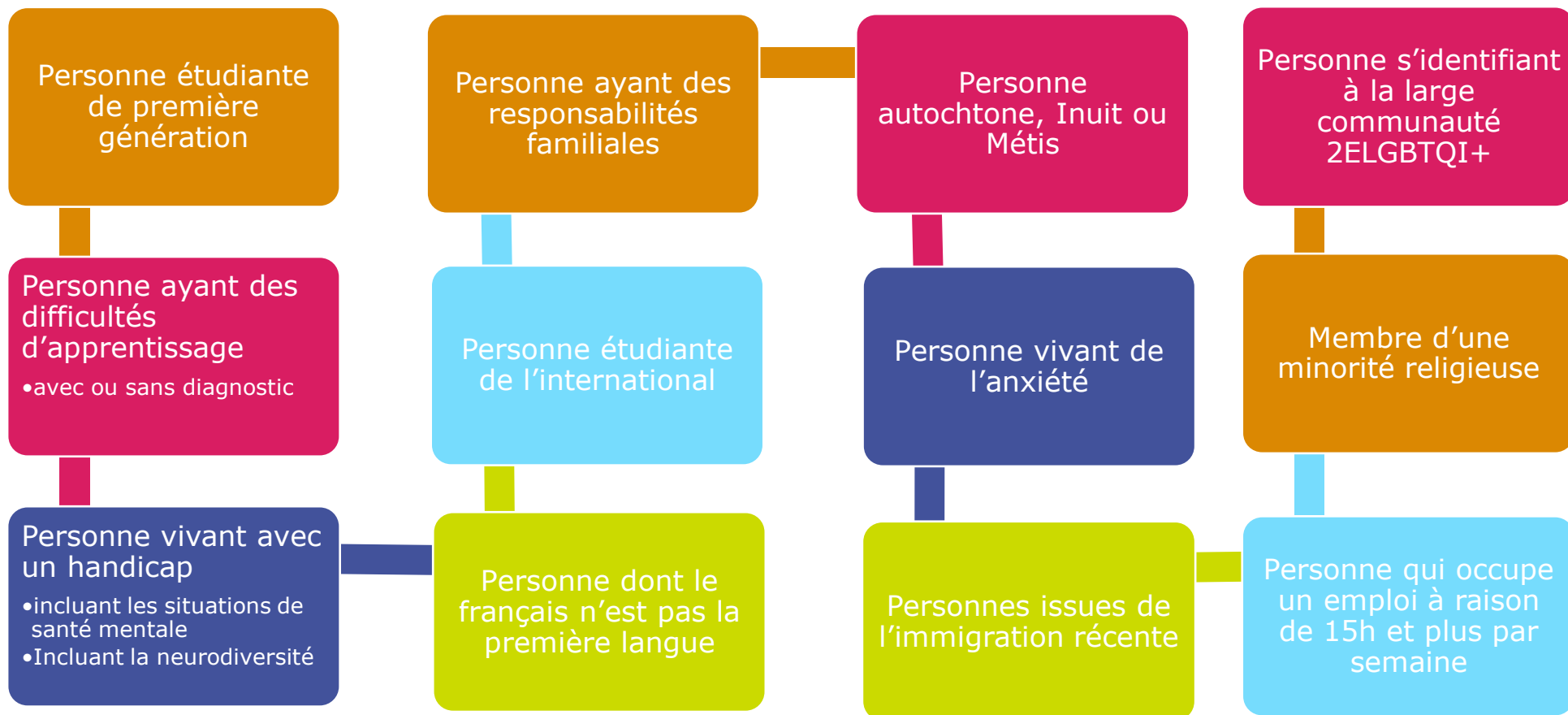
Elle implique la reconnaissance des identités des personnes et des systèmes de pouvoirs et d'oppression qui s'y rattachent.

Elle s'inscrit dans l'approche catégorielle postulant que celles et ceux possédant une même caractéristique présenteront des défis semblables et nécessiteront des interventions similaires ou identiques.

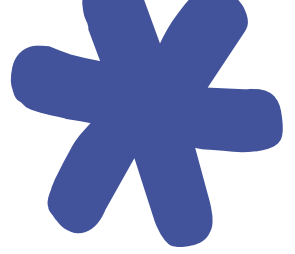


Reconnaissance de la diversité - pratique

Qui est là?



Conception universelle de l'apprentissage - approche



Axes et éléments clés

Aider au développement du savoir

Les perceptions: variété des modes
de diffusion

Les langages : la compréhension des
langages, contextualisation

La compréhension : Activation des
connaissances antérieures, relations,
transfert, généralisation

Viser le développement de stratégie

L'action: interaction avec les autres
et la technologie

L'expression : variété des modes
d'expression

La réalisation: guidance

Tenir compte de la dimension affective de l'apprentissage

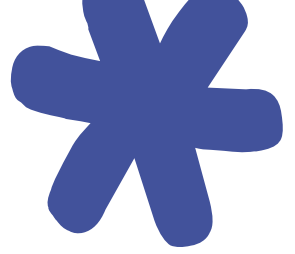
L'intérêt: choix individuels,
authenticité des situations
d'apprentissage

L'effort: engagement, collaboration,
rétroaction

L'autorégulation: motivation,
adaptation, auto-évaluation



Conception universelle de l'apprentissage - pratique



Offrir le choix du format de remise d'un travail

Consignes neutres

- Description globale du travail
- Rappel de l'objectif spécifique du cours visé par cette évaluation
- Description des tâches
- Critères d'évaluation en lien avec l'objectif spécifique du cours

Sans mention de format, de quantité, etc.

Formats de remise variés

- Infographie
- Schéma de concepts commenté
- Article de journal
- Baladodiffusion
- Présentation de type PowerPoint narré
- Dépliant
- Microsite web
- Bande dessinée
- Vidéo
- Pecha Kucha
- Présentation interactive (genially ou autre)
- Etc.

En fournissant des tutoriels

Grille d'évaluation versatile

- Fondée sur les critères d'évaluation dérivés de l'objectif spécifique visé
- Formulé positivement
- Sans référence à un format ou à une quantité
- Sans évaluer la forme ou le contenant

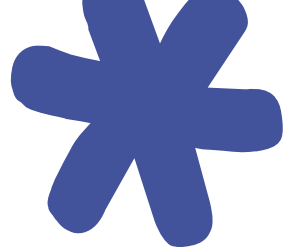
En fournissant une échelle descriptive



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire de leadership en enseignement
en équité, diversité et inclusion
en éducation - Banque Nationale

Exemple de consignes



Description des tâches

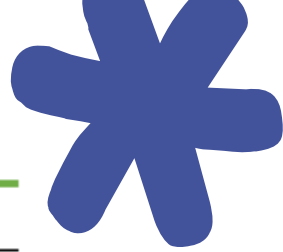
Pour élaborer l'analyse de stratégie de changement :

- Situez la **nature** du changement (problématique, contexte, enjeux, acteurs et actrices, etc.).
- Faites un rappel de votre **posture** (style de leadership, forces de caractère, prise en compte des pouvoirs et privilèges, paradigme du changement préféré, etc.).
- Présentez l'**approche** du changement retenue et justifiez votre choix en faisant des liens avec la situation du changement et votre posture.
- Déployez votre **stratégie** (basée sur l'approche retenue) en expliquant votre rôle dans chacune des phases identifiées.
- Expliquez comment votre **accompagnement** dans le processus de changement prendra forme et justifiez votre réponse en faisant des liens avec la situation du changement, votre posture et l'approche retenue.
- Expliquez tous vos choix par des exemples et appuyez-vous sur les savoirs du cours pour justifier vos décisions. Assurez-vous de citer vos références selon les normes attendues.
- Faites la **critique** de l'approche retenue en faisant ressortir ses forces et ses limites dans la situation donnée.

Critères d'évaluation

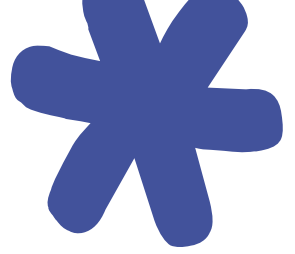
- Présentation claire des différentes facettes de l'analyse (20 %)
- Justification cohérente de ses préférences quant aux approches, stratégies et modèles (25 %)
- Explications illustrées des choix, en appui sur des références (25 %)
- Critique pertinente de l'approche du changement (20%)
- Qualité de la langue (10%)

Exemple de grille d'évaluation



CRITÈRES	INDICATEURS	ÉCHELLE DESCRIPTIVE				
		<i>Manifeste</i>	<i>Révéléateur</i>	<i>En progression</i>	<i>Émergent</i>	<i>Non observable</i>
Présentation claire des éléments significatifs	L'analyse présente sa compréhension et ses réflexions vis-à-vis des dimensions attendues : forces de caractère, pouvoirs et privilèges, diversité des populations étudiantes, inégalités sociales et scolaires.	L'analyse présente clairement sa compréhension et ses réflexions vis-à-vis des dimensions attendues de l'identité.	L'analyse présente de manière compréhensible sa compréhension et ses réflexions vis-à-vis des dimensions attendues de l'identité.	L'analyse présente sa compréhension et ses réflexions vis-à-vis certaines des dimensions attendues de l'identité, ou encore, plusieurs nécessitent de la précision .	L'analyse présente vaguement sa compréhension et ses réflexions vis-à-vis des dimensions attendues de l'identité.	Les dimensions attendues de l'identité sont absentes .
Résultat /30		30	24	18	12	0
Description illustrée et contextualisée d'exemples de moyens	Les éléments de la description des moyens à mettre en place pour considérer la diversité comportent des exemples éclairants et sont cohérents au contexte éducatif.	Les éléments de la description des moyens à mettre en place pour considérer la diversité comportent des exemples très éclairants et sont tout à fait en concordance avec le contexte de l'éducation.	Les éléments de la description des moyens à mettre en place pour considérer la diversité comportent des exemples plutôt éclairants et e sont globalement en concordance avec le contexte de l'éducation.	Les éléments de la description des moyens à mettre en place pour considérer la diversité comportent des exemples peu éclairants et plus ou moins en concordance avec le contexte de l'éducation.	Les éléments de la description des moyens à mettre en place pour considérer la diversité comportent des exemples illogiques et se situent hors du contexte de l'éducation.	Les éléments de la description des moyens à mettre en place pour considérer la diversité sont absents .
Résultat /20		20	16	12	8	0
Explications cohérentes des dimensions prises en compte dans les moyens, en appui sur des références	Le travail explique de manière cohérente comment ces différentes dimensions sont prises en compte dans les moyens décrits : identité propre (forces de caractère, marqueurs identitaires, privilèges, etc.). Cela, en se basant sur les savoirs du cours (références).	Les dimensions prises en compte dans la mise en place de moyens pour considérer la diversité entretiennent un rapport extrêmement étroit entre elles et s'appuient systématiquement sur les savoirs du cours.	Les dimensions prises en compte dans la mise en place de moyens pour considérer la diversité entretiennent un rapport généralement étroit entre elles et s'appuient souvent sur les savoirs du cours.	Les dimensions prises en compte dans la mise en place de moyens pour considérer la diversité entretiennent un rapport partiellement étroit entre elles et s'appuient parfois sur les savoirs du cours.	Les dimensions prises en compte dans la mise en place de moyens pour considérer la diversité sont en incohérence et s'appuient rarement sur les savoirs du cours.	Les moyens à mettre en place sont absents .
Résultat /40		40	32	24	16	0

Exemples de formats de remise



PECHA KUCHA

Le Pecha Kucha consiste en une courte présentation de diapositives chronométrées : 20 diapositives de 20 secondes chacune. Les diapositives doivent contenir un minimum d'écrit et privilégier les images pour accompagner le commentaire vocal.

- [Qu'est-ce que c'est ?](#)
- [Exemples](#)

INFOGRAPHIES (AFFICHES)

Chacun de ces sites internet fournit des conseils pour réaliser une affiche qui peut vous inspirer :

- Pour les personnes prudentes, utilisez les applications que vous connaissez déjà : Word, PowerPoint, Publisher, etc.
- Pour les personnes aventurières, utilisez les applications que vous ne connaissez pas : [Genially](#), [Canva](#), [Studio-Scrap](#), [Adobe Spark](#), [Crello](#), [Easal-ly](#)

ENREGISTREMENTS VOCAUX

Pour enregistrer votre voix et votre écran en même temps

- [Screencast-o-matic](#)
- [Ed Puzzle](#)

Approche appréciative

C'est une approche positive qui consiste à changer de regard : à identifier ce qui fonctionne bien, à souligner les forces des personnes

Elle implique de :

- Prendre la personne là où elle se trouve
- Valoriser les forces uniques des individus
- Amener la personne à utiliser ses forces identifiées pour s'améliorer



Ce n'est pas une approche prenant racine dans l'identification des dysfonctionnements ou des erreurs

Elle évite de :

- Comparer les personnes entre elles
- Partir des faiblesses identifiées pour s'améliorer



Approche appréciative - pratique

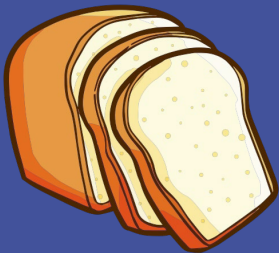
Rétroaction de style sandwich



- + forces du travail
- + forces de la personne



- + points de vigilance



- + encouragements
- + appui sur les forces



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire de leadership en enseignement
en équité, diversité et inclusion
en éducation - Banque Nationale

Exemples de rétroactions

La force de ton travail réside dans la vulgarisation des concepts étudiés. Tu as une force pour rendre concrètes les théories. Ton portrait fait un bon tour d'horizon des deux dimensions à explorer de ton identité professionnelle.

Les moyens que tu proposes m'apparaissent tout à fait cohérents avec tes conceptions, quoique peu appuyés sur la littérature. J'aurais aimé en savoir un peu plus au sujet du deuxième moyen où tu cherches à amener les élèves à échanger davantage. Quelles activités entrevois-tu? Quelles formules d'échanges prévois-tu? Pour le prochain portrait, ce genre d'information mériterait d'être explicité.

Les modules à venir te seront certainement aussi utiles pour réfléchir ta pratique et trouver des solutions aux défis qui se présentent.

Excellent travail !

La construction de ta présentation met habilement en lumière les facettes de l'identité professionnelle étudiées au Module 1. Ton travail, à la fois rigoureux et personnel, me donne accès tant à tes nouvelles connaissances qu'à ton interprétation contextualisée de ces dernières. Je te félicite pour la qualité de cette première production.

Les deux moyens proposés répondent aux critères de la grille d'évaluation (en cohérence avec tes conceptions et appuyés sur les savoirs du cours). Je les ai cependant trouvés un peu généraux et abstraits. J'aurais aimé savoir concrètement comment cela se déploiera dans un cours : quels gestes, quelles ressources, quelles activités, etc.

Dans l'ensemble, je sens une appropriation approfondie des concepts à l'étude. Bravo! Tu commences en force!



Apprentissage coopératif- approche

Approche favorisant le soutien et l'entraide entre les personnes étudiantes par la création de sous-groupes hétérogènes qui travaillent à la réalisation d'une activité d'apprentissage. Les objectifs doivent être partagés par tous les membres du groupe. Chaque membre du groupe est responsable d'effectuer une tâche indispensable à la réussite de l'activité d'apprentissage.

Principes:

l'interdépendance positive

la responsabilité individuelle

la promotion des interactions

le partage d'objectifs communs



Apprentissage coopératif- pratique

Casse-tête d'expertises

Temps 1

Prendre connaissance des ressources qui vont être attribuées (articles, vidéos, etc.)



Temps 2

En sous-groupes d'expertises (avec vos pairs ayant lu les mêmes ressources que vous), partager vos synthèses afin de clarifier certaines notions et de vous entendre sur les aspects les plus importants.

Préparer une courte présentation de votre sujet d'expertise que vous enseignerez à vos collègues n'ayant pas lu les mêmes textes que vous.



Temps 3

En sous-groupes multi (placés dans de nouvelles équipes avec des collègues n'ayant pas lu les mêmes textes que vous), présenter la notion étudiée. Répondez aux questions de vos collègues.



Temps 4

En plénière (grand groupe avec la professeure), faites un bilan de vos apprentissages et élargissez la réflexion vers à d'autres cadres de références.





Partager la responsabilité avec les personnes étudiantes



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire de leadership en enseignement
en équité, diversité et inclusion
en éducation – Banque Nationale

Récapitulatif



Facilitation



Planification



Évaluation



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire de leadership en enseignement
en équité, diversité et inclusion
en éducation - Banque Nationale

Merci



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire de leadership en enseignement
en équité, diversité et inclusion
en éducation – Banque Nationale

Références

- Abrami, P., Chambers, B., Poulsen, C., De Simone, C., Apollonia, S. et Howden, J. (1996). *L'apprentissage coopératif. Théories, méthodes, activités*. Montréal, Canada : Les Éditions de la Chenelière.
- Acton, R., et Glasgow, P. (2015). Teacher wellbeing in neoliberal contexts : A review of the literature. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(8).
- Bauer, S. et Borri-Anadon, C. (2021). De la reconnaissance à l'invisibilisation : une modélisation des enjeux conceptuels de la diversité en éducation inclusive. *Alterstice*, 10(2), 45–55.
- Borri-Anadon, C., Desmarajs, 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 REVERBÈRE
- CAPRES (2015). *La conception universelle de l'apprentissage (CUA)*.
- Conseil supérieur de l'éducation. (2016). *Remettre le cap sur l'équité: Rapport sur l'état et les besoins de l'éducation 2014 -2016*.
- Deloitte. (2014). *La diversité et l'inclusion au Canada : La situation actuelle*. Deloitte Développement LLC.
- Dobrica-Tudor, V. (2021). La méthode Q dans l'étude du bien-être au travail chez les enseignants débutants. *Mesure et évaluation en éducation*, 44(1), 1–28
- Doutreloux (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]. 42^e Colloque de l'Association québécoise de pédagogie collégiale (AQPC). Rivière-du-Loup, Canada.
- Doutreloux, E. et Auclair, A. (2021). Repenser le système éducatif pour plus d'équité, de diversité et d'inclusion: un pari possible ? *Revue Éducation Canada*, 62(2).
- Howden, J. et Kopiec, M. (2000). *Ajouter aux compétences : Enseigner, coopérer et apprendre au postsecondaire*. Chenelière Éducation.

Références

- Johnson, D. W. et Johnson, R. T. (1989). *Cooperation and competition : Theory and research*. Interaction Book Company.
- Johnson, D. W. et Johnson, R. T. (2009). An educational psychology success story : Social interdependence theory and cooperative Learning. *Educational Researcher*, 38(5), 265-379.
- Kagan, S. (1992). *Cooperative learning*. Resources for Teachers Inc.
- Lapostolle, L. (2006). Réussite scolaire et réussite éducative : quelques repères. *Pédagogie collégiale*. 19(4), 5-7.
- Lépinard, É. et Mazouz, S. (2021). Pour l'intersectionnalité. Anamosa.
- Miglianico, M. et Dubreuil, P. (2020). L'approche appréciative en éducation. Dans N. Goyette et S. Martineau. *Le bien-être en enseignement*, (p. 25-42). Presses de l'Université du Québec.
- Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (2023). Équité, diversité et inclusion (EDI) : au cœur de la réussite étudiante.
- Rawls, J. (1987). *Théorie de la Justice*. Seuil.
- Slavin, R. et Cooper, R. (1999). Improving Intergroup Relations: Lessons Learned From Cooperative Learning Programs. *Journal of Social Issues*, 55(4), 647-663.
- Solar, C. (2007). Les quatre clés de l'équité. Dans C. Solar et F. Kanouté (dir.), *Question d'équité en éducation et formation* (p. 13-22). Éditions Nouvelles.
- Thot Cursus (2019, 01 avril). *L'approche appréciative, un plus pour la pédagogie*. Thot Cursus Formation et culture numérique.
- Yildirim, K. (2014). Main factors of teachers' professional well-being. *Educational Research and Reviews*, 9(6), 153-163