

Apprendre à être humains ensemble

*Apprendre à être humains ensemble*

**Humaniser l’apprentissage**

Co-conçu par des étudiants, des professeurs et du personnel de l’Université OCAD, du Mohawk College, de l’Université Brock, de l’Université Trent, de l’Université Nipissing, de l’Université de Windsor, de l’Université de Toronto-Mississauga

Terry Greene; Pat Maher; Nick Baker; Kristen Mommertz; Jutta Treviranus; Jennifer Curry Jahnke; Jess Mitchell; Jaime Hilditch; Heather Carroll; Harsh Bhavsar; Giulia Forsythe; Fiona Rawle; Dave Cormier; et Bonnie Stewart

Université OCAD, Équipe Apprendre à être humain ensemble

Toronto

Apprendre à être humains ensemble par des étudiants, des professeurs et du personnel de l’Université OCAD, du Mohawk College, de l’Université Brock, de l’Université Trent, de l’Université Nipissing, de l’Université de Windsor et de l’Université de Toronto-Mississauga est autorisé en vertu d’une [licence internationale Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), sauf indication contraire.

*Contenu*

[Présentation d’Apprendre à être humain ensemble](#front-matter-introduction)

[Entrez](#part-main-body)

[Où êtes-vous?](#chapter-where-are-you)

[Comment les choses ont commencé](#chapter-how-things-started)

[À qui écrivons-nous?](#chapter-who-are-we-writing-to)

[Qu’est-ce qu’un livrable? Qu’avons-nous livré?](#chapter-what-is-a-deliverable-what-have-we-delivered)

[Super thèmes](#chapter-super-themes)

[Qui diable sommes-nous?](#chapter-who-the-heck-are-we)

[Les modules (1-4)](#part-the-modules-1-4)

[Module 1 : Désapprentissage et déstabilisation : questionnement et réflexion](#chapter-module-1-unlearning-and-unsettling-questioning-and-reflecting)

[Module 2 : Les étudiants en tant qu’agents de leur propre destin diversifié : vulnérabilité et échec](#chapter-module-2-students-as-agents-of-their-own-diverse-destiny-vulnerability-and-failure)

[Module 3 : Créer une communauté inclusive d’apprenants : confiance et contexte](#chapter-module-3-creating-an-inclusive-community-of-learners-trust-and-context)

[Module 4 : Soutenir le changement : Critique et bienveillance](#chapter-module-4-sustaining-change-critique-and-care)

[Conclusion](#part-outro)

[Préjudices administratifs](#chapter-administrative-harms)

[Ne pas revenir en arrière](#chapter-not-going-back)

[Certaines choses que nous avons découvertes et tout prendre](#part-some-things-we-picked-up-take-everything)

[Prendre la marchandise](#chapter-take-the-stuff)

[Liste de lecture du projet](#chapter-project-playlist)

[Cours Désapprentissage et de questionnement de Jutta](#chapter-juttas-10-acts-of-unlearning)

[Guide de facilitation inclusif](#chapter-inclusive-facilitation-guide)

[Crédits](#back-matter-credits)

[Accessibilité](#back-matter-accessibility)

1

*Présentation d’Apprendre à être humain ensemble*

**Vidéo de présentation du projet**

Un ou plusieurs éléments interactifs ont été exclus de cette version du texte. Vous pouvez les consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=4>

Cliquez ici pour une version avec LSQ (bientôt disponible!)

Cette ressource explore ce que signifie humaniser l’enseignement et l’apprentissage : reconnaître que nos relations sont fondamentales au travail que nous faisons. Il s’agit de rendre l’apprentissage inclusif en plaçant au cœur de celui-ci la connexion, l’accès et la création de signification.

Lorsque vous avez quelque chose à dire qui, vous l’espérez, pourra habiliter les gens et encourager l’inclusion, vous le criez sur tous les toits et dans autant de formats que possible. À cette fin, vous trouverez le matériel de ce projet dans un certain nombre de formats - pour vous rencontrer là où vous êtes et de la manière dont VOUS choisissez d’interagir avec lui. Ce n’est que le début de ce que nous espérons être une expérience profondément humanisée. Ce matériel n’est pas un livre, ni un guide, ni une liste de contrôle - c’est un engagement avec des questions complexes, avec des enchevêtrements sociaux et avec des façons de faire (et de ne pas faire) les choses. Ce travail met également en avant l’importance de douze super thèmes fondamentaux, tels que la confiance, la vulnérabilité, le recadrage de l’échec et la friction. Ces super thèmes ne sont pas des unités discrètes ou des entités cloisonnées, mais plutôt des idées multicouches qui se croisent et s’entrecroisent sur l’ensemble du spectre d’apprentissage humanisant.

Module 1 : Désapprentissage et déstabilisation : **questionnement et** réflexion Comment savons-nous ce que nous savons et quel est notre système de valeurs en matière d’éducation? Pour aller de l’avant, nous devons interroger nos pratiques d’enseignement et d’apprentissage – le travail de désapprentissage et de déstabilisation. Ce module explore comment le processus est plus important que le résultat et souligne l’importance d’avancer lentement, en nous donnant le temps de réfléchir, d’intégrer et de réfléchir.

Module 2 : Les étudiants en tant qu’agents de leur propre destin diversifié Ce module explore l’importance et le rôle de la vulnérabilité et de l’échec dans l’humanisation de l’apprentissage. Il souligne que nous apprenons tous et explore comment, puisque l’éducation est relationnelle, le pouvoir est particulièrement présent.

Module 3 : Co-créer des communautés inclusives. Ce module reconnaît que la diversité est notre plus grand atout, l’inclusion étant notre défi le plus important. Il explore les lignes directrices communautaires, les normes de participation, l’éthique, la justice sociale, la co-conception et la co-création et souligne comment ces concepts peuvent fondamentalement défier et perturber le pouvoir.

Module 4 : Soutenir le changement. Ce module reconnaît que le changement est difficile. Comment pouvons-nous soutenir le changement, la complexité et la bienveillance dans un système qui n’a pas été conçu pour ce que notre société exige de lui? Comment mettre en avant la bienveillance et la présenter comme un processus réciproque? Ce module explore cette apparente friction et met en évidence les mesures que nous pouvons prendre pour rendre ce travail à la fois fondamental et durable.

Cette ressource comprend également une exploration de l’expérience de co-conception – le processus de création et de soutien d’une communauté qui a collectivement fait ce travail. De l’autre côté de ce travail, il y a un groupe de personnes qui se sont réunies pour partager notre amour pour l’apprentissage et notre passion pour l’éducation. Nous espérons que vous trouverez ici quelque chose qui changera ne serait-ce qu’un petit aspect de votre façon d’évoluer dans le monde.

Ce projet est rendu possible grâce au financement du gouvernement de l’Ontario et à l’appui de eCampusOntario à la Stratégie d’apprentissage virtuel. Pour en savoir plus sur la Stratégie *d’apprentissage virtuel, visitez :* <https://vls.ecampusontario.ca>

I

**Entrez**

Où êtes-vous?



**Vous parlez d’où vous êtes**

Si vous êtes ici, alors vous êtes au moins curieux de savoir ce qu’humaniser l’éducation pourrait signifier. Cette curiosité peut être le fruit d’un scepticisme, d’une curiosité bien intentionnée ou d’un investissement total dans le concept. Quoi qu’il en soit, nous vous souhaitons la bienvenue et vous demandons de faire ce voyage avec nous pour en savoir plus sur ce que l’éducation peut être et sur le rôle que vous avez à jouer pour qu’elle le soit davantage. Dans toutes vos activités au sein de l’université ou du collège, vous prenez des décisions qui ont des impacts en cascade sur les autres — et c’est vrai pour nous tous : administrateurs, instructeurs, étudiants, personnel, etc. Souhaitez-vous savoir comment vous pouvez contribuer à « [assurer une éducation de qualité inclusive et équitable et promouvoir des opportunités d’apprentissage tout au long de la vie pour tous](https://sdgs.un.org/goals/goal4)? » Commençons.

Nous, et beaucoup d’autres, croyons que l’accès à l’éducation (matériel, expériences et interactions) est fondamental pour parvenir à une éducation inclusive et équitable de qualité pour tous. Nous participons à des efforts visant à améliorer ces trois aspects, mais pour les besoins du travail que nous avons entrepris ici, nous voulons nous concentrer sur l’interactionnel, c’est-à-dire sur l’humanisation de la démarche dans son ensemble. À tout le moins, « humaniser l’éducation » signifie reconnaître que nous sommes tous des êtres humains. Donc, nous commençons par une prise de conscience de ce que signifie être humain ensemble, à savoir : là où il y a des gens, il y a aussi des dynamiques de pouvoir, des cycles systémiques et historiques d’exclusion, de privilèges et d’accès inéquitable.

L’éducation (à la fois l’enseignement et l’apprentissage) doit être comprise comme relationnelle, située et intégrée dans les phénomènes socioéconomiques et culturels. Et ce n’est pas seulement une situation qui représente l’endroit où se trouvent les instructeurs et les étudiants — les administrateurs et les décideurs au sein de l’université ou du collège devraient également explorer leur propre situation. C’est dans les moments relationnels que l’éducation transcende le simple contenu, la mémorisation et les évaluations normalisées et se dirige vers le domaine des résultats d’apprentissage durables, de l’application des concepts, de la grande croissance personnelle et, oui, de l’accès équitable.

Dans certains cas, les technologues ont essayé de résoudre ce problème en intégrant des mécanismes de surveillance pour signaler les élèves qui prennent du retard. Ils ont mis en place des moyens permettant aux instructeurs de communiquer avec les étudiants en dehors des cours ou des heures de bureau. Chacune de ces tentatives créent le contexte dans lequel le relationnel peut se produire, mais elles ne créent pas en elles-mêmes des connexions relationnelles. Ces connexions se produisent dans les détails de la façon dont nous nous traitons les uns les autres.

Nous devons faire ce qui suit, non pas comme une tâche ou une liste de contrôle, mais comme une valeur fondamentale :

Demander « Éducation pour qui? » dans chaque décision que nous prenons et chaque plan que nous élaborons et augmentons

Établir des moyens significatifs de se parler et de s’écouter les uns les autres.

Intégrer des mécanismes de changement et de flexibilité

Intégrer des opportunités de réflexion

Intégrer des codes de déontologie et se demander ce qu’il faut faire d’autre pour créer un espace inclusif et stimulant

Explorer comment les « pédagogies de bienveillance », les traumatismes et la bienveillance ont un impact sur des résultats tels que l’innovation, la réussite, la rétention, la motivation, la création de signification, etc.

À l’heure actuelle, de nombreux établissements universitaires utilisent des variantes sur plusieurs des mots ci-dessus : mieux-être, bienveillance, traumatisme, inclusion, pédagogie critique, humanisation, etc. Ce que font les institutions à propos de ces mots fait toute la différence. Le fait que nous ou nos institutions soyons honnêtes ou non quant à notre progression dans cette voie est perceptible dans la manière dont nous gérons les communications, les activités et les controverses. L’époque des « pensées et prières » et du « théâtre du bien-être », qui consiste à couper à travers les expériences réelles des individus en période de crise ou de troubles, est révolue. Nous pouvons faire mieux; nous devons faire mieux. En d’autres termes, ni l’existence d’une déclaration, d’une politique ou d’une norme sans suivi, ni l’absence d’une déclaration, d’une politique ou d’une norme ne peuvent nous dispenser d’aborder ce qui a actuellement un impact sur l’éducation :

Le bien-être des étudiants et des instructeurs

Les inégalités qui ont un impact disproportionné sur certains

La question que nous vous posons, chers lecteurs, collègues et collaborateurs de l’éducation, est donc la suivante : où êtes-vous? Vous trouverez ci-dessous trois états possibles (oui, très simplifiés) dans lesquels vous vous trouvez lorsque vous vous engagez dans ces modules :

1. Cadre de travail

Dans ce premier scénario, lorsque nous sommes confrontés à une situation particulièrement désordonnée, nous nous tournons vers un cadre de travail pour la comprendre et la traiter. Nous pourrions nous référer aux points suivants pour obtenir des conseils sur la façon de procéder :

La règle de droit

Les règles du jeu

Les mœurs de la culture

Les mœurs de l’institution



Figure 1 : Carte « Vous êtes libéré de prison » de Monopoly par Mark Strozier — [1], CC BY 2.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=55376860>

C’est le moyen le plus simple de savoir ce qu’il faut faire - une source désincarnée nous dit ce qu’il faut faire, nous passons directement à l’action et nous faisons ce qui a été dicté, ce qui a été fait avant, ce qui est éprouvé et ce qui a, vraisemblablement, été vérifié pour la légalité/la convenance/la couverture de nos arrières. Nous suivons les instructions. Il ne s’agit pas d’une approche humanisée, mais plutôt d’une approche qui s’appuie sur des politiques bien établies, déterminées par un processus souvent peu transparent, peu clair ou peu connu.

Des exemples de cette approche peuvent ressembler à l’un des éléments suivants :

C’est comme ça qu’on a toujours fait.

Nous avons une politique qui stipule que nous pouvons/ne pouvons pas faire cela.

Cela dérangerait <insérer la partie prenante ici> et nous ne pouvons pas le faire.

Le principe du « NMP » - ce n’est pas mon problème - ce n’est pas de mon ressort, j’ai les mains liées, etc.

Les RH ou les services juridiques ont une politique qui nous dit ce que nous devons faire — c’est leur domaine et nous nous en remettrons à eux

L’approche du « cadre de travail » n’est pas souvent associée à l’innovation, au changement de culture ou à l’humanisation. Cette approche a tendance à multiplier les litiges et à intensifier immédiatement de nombreuses questions qui mettent en évidence des défaillances ou des points de conflit au sein de l’institution qui pourraient et devraient être corrigés. Et les politiques qui traitent des interactions humaines tendent à établir le minimum; elles ne sont pas souvent avant-gardistes ou novatrices.

2. Politique de pure forme

Lorsque nous n’avons pas de cadre de travail, nous pouvons chercher à résoudre le problème - si aucune femme n’occupe un poste de direction, nous en recrutons une. S’il n’y a pas de personne de couleur ou d’autochtone, nous en recrutons une. Nous avons toujours un temps de retard, mais nous sommes réactifs! Et nous avons toujours l’illusion que ce genre de problèmes de représentation peut être résolu ou corrigé, que tout sera terminé, coché sur une liste si nous remplaçons simplement ce qui a été identifié comme manquant. Le problème est que le contexte et les personnes changent et qu’il y a alors une autre personne « manquante ». Un autre problème est le poids disproportionné accordé à un individu « représentatif » pour parler non pas en son nom, mais au nom de tout un groupe identitaire, alors que les autres membres du groupe sont « juste eux-mêmes ».

Cette approche n’est pas consciente du dynamisme des personnes, des communautés et des individus : nous ne pouvons pas être simplifiés avec des listes de contrôle ou des cases; il n’y a pas d’achèvement. Ainsi, nous organisons un événement ou une semaine centrée sur les étudiants, nous faisons publiquement l’éloge des instructeurs de session, nous applaudissons la flexibilité de ceux et celles qui ont adopté la bienveillance, la gentillesse et l’humanisation dans leur enseignement et, en fin de compte, nous ne changeons rien - pire, nous réitérons les politiques et les pratiques qui renforcent les inégalités.

Dans ce scénario de reprise rapide, nous courons le risque de :

[Politique de pure forme](https://recatalyst.org/716/news/for-students-of-color-tokenism-in-the-classroom-takes-a-toll/)

Traiter superficiellement une question complexe (et finalement ne rien changer pour l’avenir)

Ne pas respecter la nuance

Marginaliser — exactement ce que nous visons à éviter

Conséquences involontaires (arguments du type « si je fais une exception pour vous... »)

Instauration d’une culture des nantis et des démunis, créant une concurrence (sans doute inutile et contre-productive)

  
Figure 2 : Image d’un groupe de personnes blanches avec une personne de couleur au milieu, encerclée et les mots « Here I am again! » [https://www.congressheightsontherise.com/blog//2011/08/minority-report-white-is-new-black-in.html](https://www.congressheightsontherise.com/blog/2011/08/minority-report-white-is-new-black-in.html)

Lorsque nous tentons immédiatement de résoudre le problème, nous manquons des occasions d’approfondir et d’élargir notre engagement et notre compréhension. Cela signifie souvent que nous ne nous attaquons pas aux causes profondes et que nous sommes bloqués à un niveau potentiellement superficiel.

Voici des exemples où cette approche peut être détectée :

Nous avons une personne de couleur sur notre conseil maintenant

Nous avons un jour/mois/T-shirt/autocollant de la diversité

Nous avons une liste de contrôle de la diversité que nous parcourons sur tous les projets et c’est ainsi que nous montrons notre engagement

Nous avons fait un après-midi de formation sur les préjugés, nous sommes couverts...

Nous avons une fiche d’information pour les différents handicaps que tous sont tenus de lire

Du point de vue de la personne marginalisée dans un environnement comme celui-ci, la question devient : Suis-je un emblème de pure forme ou respectent-ils mon esprit/mes idées/mon travail/ma perspective?

L’approche de « pure forme » n’est pas souvent associée à l’innovation, au changement de culture ou à l’humanisation. En outre, cette pratique est souvent facile à détecter et transparente pour les personnes extérieures. Elle a tendance à sauter aux yeux.

3. Profondeur/largeur

Lorsque nous ne nous arrêtons pas aux réponses/règles/lois (cadre de travail) et que nous reconnaissons la superficialité de l’ajout de la pièce manquante du casse-tête (emblème de pure forme), nous avons alors l’occasion de créer un dialogue/un désaccord respectueux/un partage d’idées diverses, de changer la culture et d’être innovant, de diriger et de montrer aux autres comment cela peut être fait de manière productive, significative et durable. Nous pouvons effectuer le travail acharné pour changer la culture, bâtir des communautés et avoir des pratiques qui reflètent les mots que nous écrivons.

Dans ce scénario, il est important de se rappeler que

La façon dont les choses commencent comptent (considérez l’Histoire pour comprendre où vous en êtes maintenant)

Les questions de représentation — la recherche d’une co-conception avec plutôt que pour devrait être un minimum

Le langage est important

L’encadrement du problème (vulnérabilité, vérité, honnêteté, excuses) est important

Établir les attentes en matière de résultats/échéanciers est important (objectifs, succès, échecs). La notion de réussite de qui? Qui a défini les objectifs et sont-ils singuliers? Que faisons-nous avec les échecs?

La participation est importante

Il est peu probable que tout le monde soit heureux — le [conflit peut être productif](https://medium.com/swlh/why-your-team-needs-conflict-and-how-to-make-it-productive-8475da62282c)

  
Figure 3 : Burns, Brittani. Les mots « We Welcome » Unsplash. 11 août 2018, <https://unsplash.com/@brittaniburns>.

Si vous êtes à la recherche de ces exemples, vous êtes aussi souvent à la recherche de moments d’échec, d’inconfort, d’incertitude. Ces exemples vont au-delà de ce point initial d’échec, de malaise ou d’incertitude et permettent de voir les personnes au pouvoir ou les responsables passer à l’action, ce qui peut ensuite entraîner un véritable changement. Cela ne se fait pas par le biais d’événements ponctuels, de déclarations, de conférences de presse ou de moments qui permettent à la personne mal à l’aise de se sentir mieux, mais se caractérise au moins par les éléments suivants :

S’excuser de manière authentique

Se concentrer sur l’injustice commise et la reconnaître

S’adresser à ceux et celles qui ont été blessés(es) par le faux pas

Une action concrète et durable pour remédier au faux pas, de manière qu’il ne se reproduise plus.

J'ai commencé à écrire « In The Heights » parce que je ne me sentais pas vu.  
 Et au cours des 20 dernières années, tout ce que je voulais, c'était pour nous -   
CHACUN d'entre nous – de se sentir vus.  
 Je vois la discussion autour de la représentation des Afro-Latinos  
 dans notre film cette fin de semaine et il est clair que beaucoup de membres de notre communauté afro-latino à la peau foncée ne se sentent pas suffisamment  
 représentés dans ce film, en particulier dans les rôles principaux.  
Je peux entendre dans les commentaires la douleur et la frustration liées au colorisme, au fait de se sentir encore invisible.  
J’entends que, sans une représentation suffisante des Afro-Latinos à la peau foncée, l’œuvre donne l’impression d’extraire la communauté que nous voulions tant représenter avec fierté et joie.  
En essayant de peindre une mosaïque de cette communauté, nous avons échoué.  
 Je suis vraiment désolé.  
 J’apprends de vos suggestions, je vous remercie de les avoir soulevées et j’écoute.  
 J’essaie à la fois de préserver un espace pour l’incroyable fierté du film que nous avons créé et d’accepter la responsabilité de nos lacunes.  
 Merci pour vos commentaires honnêtes. Je promets de faire mieux dans mes futurs projets et je me consacre à l’apprentissage et à l’évolution que nous devons tous faire pour nous assurer que nous honorons notre communauté diverse et dynamique.  
 Siempre, LMM  
 Figure 4 : [Lin Manuel Miranda s’excusant](https://twitter.com/Lin_Manuel/status/1404565413116141570?s=20) sur Twitter

Certains spécialistes de l’éducation comprennent que le changement nécessite une approche intersectionnelle qui fait le pont entre la [technologie, l’humanité et leur interaction](https://www.techrepublic.com/article/why-the-university-of-the-future-will-have-no-classrooms-no-lectures-but-lots-of-tech/). Christine Ortiz, ancienne doyenne de l’enseignement supérieur, professeure en sciences des matériaux, s’est donné la permission, il y a plusieurs années, d’« imaginer une université sans salles de classe, sans cours, sans départements disciplinaires ni majeures. » Ortiz a imaginé une université centrée sur :

L’interface transdisciplinaire entre la technologie et l’humanité

L’accent mis sur une pédagogie personnalisée, holistique et fondée sur la recherche

L’utilisation de structures organisationnelles dynamiques et d’un modèle financier de haute qualité, à faible coût et évolutif pour servir davantage d’étudiantes et étudiants défavorisés et mal desservis.

Des activités telles que l’institution imaginée par Ortiz devraient nous pousser à nous interroger sur la mesure dans laquelle nous nous poussons et poussons les autres autour de nous à désapprendre et à déstabiliser, sur la mesure dans laquelle nous donnons aux étudiants les moyens d’être les agents de leurs propres destinées, sur la mesure dans laquelle nous consacrons du temps et des efforts à la création et au maintien de communautés inclusives et sur la manière dont nous nous efforçons de maintenir une pratique de la critique et du questionnement.

Une métaphore appropriée pour démontrer cette profondeur et cette étendue significatives est d’imaginer un groupe diversifié de personnes se réunissant pour co-créer une table. Plutôt que d’assumer des mœurs et des pratiques communes, plutôt que d’inviter « d’autres » à prendre place à une table déjà construite et codifiée avec des normes et des histoires institutionnelles qui forment la base des « façons de faire les choses », la co-création de la table signifie rassembler authentiquement les gens pour construire une table les uns avec les autres. Plutôt que d’ajouter des sièges supplémentaires à la table, ceux et celles qui investissent dans la profondeur et l’ampleur s’efforcent de démolir les structures de table existantes et de co-créer des espaces et des tables avec tout le monde[[1]](#footnote-1). Pour ce faire, nous devons nous poser des questions telles que « De quoi la table devrait-elle être faite et dans quelle direction sera-t-elle orientée?  » et « Comment pouvons-nous nous assurer que la flexibilité et les structures sont en place pour permettre la co-construction continue de la table? » En explorant ces questions, nous pouvons nous assurer que des tables sont construites qui passent de l’inclusion à l’appartenance véritable, où les gens à la table sont vraiment entendus.

**Continuum**

Les trois scénarios ci-dessus ne traduisent pas une progression linéaire d’états discrets - certaines institutions ou personnes commencent à la profondeur/étendue et y restent grâce à un travail acharné, en entretenant activement une culture saine tout en montrant clairement leur engagement continu en faveur d’une approche humanisée. Certaines commencent simplement par là. Chacun de ces scénarios montre un certain niveau de sensibilisation au problème et une approche différente de l’opportunité. Ce que nous espérons montrer ici, c’est que l’ouverture et l’inclusion ne sont pas incommensurables. Elles peuvent être reniflées, vues, documentées, pratiquées, perdues et gagnées. Dans le contexte de l’éducation, ces approches peuvent faire tomber les obstacles à la réalisation de l’objectif de développement durable no 4 des Nations unies : « Assurer une éducation de qualité inclusive et équitable et promouvoir les possibilités d’apprentissage tout au long de la vie pour tous. ». Si nous ne tenons pas compte des possibilités en tant qu’institutions, non seulement nous n’atteindrons pas l’objectif no 4, mais nous serons complices de la perpétuation d’un système ou d’un processus qui n’atteint que certains tout en blessant activement d’autres.

C’est notre appel à l’action : Sommes-nous satisfaits de n’atteindre que certaines personnes ou nous considérons-nous comme résolus à optimiser l’éducation pour tous? Sommes-nous en train de repenser l’éducation ou maintiendrons-nous le statu quo?

Où êtes-vous?

Sceptiques, alliés bien intentionnés et champions pleinement investis, nous faisons tous partie de cet aspect de l’éducation : le relationnel. Alors, joignez-vous à nous pour explorer les façons dont vous pouvez continuer à humaniser votre propre pratique.

Comment les choses ont commencé



La façon dont les choses commencent est importante. Par conséquent, dans un esprit de transparence, de narration et de provenance, voici comment les choses ont commencé et progressé :

Jess Mitchell et Jutta Treviranus étaient impatients de réunir un groupe d’Ontariens et Ontariennes qui se soucient profondément de l’éducation et de l’humanisation de l’expérience pour tous. Tous deux ont entamé des conversations qui se sont répandues comme un [rhizome](https://davecormier.pressbooks.com/) et ont inclus des personnes qui avaient travaillé ensemble, des personnes qui se connaissaient *de nom*, des personnes qui n’avaient jamais travaillé ensemble et un groupe hétéroclite de personnes passionnées, intéressées et désireuses de se lancer ensemble dans l’inconnu.

Les réunions ont commencé au début du projet et étaient prévues pour une heure par semaine. Il y avait un certain scepticisme sur la réunion hebdomadaire, mais cela a été rapidement surmonté par un désir de passer du temps ensemble — de jouer, de parler des choses que nous voulions si désespérément discuter, d’avoir une communauté. Nous avons donc bâti une communauté autour de nos différentes perspectives, expériences, antécédents et notre passion commune pour l’enseignement et l’apprentissage.

Il y a une sorte de [progression naturelle que les groupes traversent au](https://medium.com/together-institute/co-creation-is-crucial-but-most-communities-still-fall-and-rise-with-the-leadership-of-a-few-e67e7610387e) fur et à mesure qu’ils passent d’un simple rassemblement de personnes à une communauté de pratique. Cette équipe n’a pas été différente en passant par une progression organique et naturelle. Les premières réunions étaient moins axées sur la conversation. Nous avons passé plus de temps à nous mettre d’accord sur ce que nous pensions faire et sur la façon dont nous pensions le faire. Ces conversations ressemblaient beaucoup plus à des membres individuels de l’équipe lançant des idées dans un cercle collectif tout en déterminant comment et dans quelle mesure chacun contribuerait au « produit ». Nous avons gentiment négocié le degré de structure (ou le peu de structure) et le degré de narration de ce projet. Nous nous efforcions de déterminer ce que nous promettions, comment nous allions nous assurer de tenir nos promesses et comment nous pouvions nous rassembler autour d’un objectif commun. Un des membres de l’équipe a déclaré très tôt cet objectif commun : « Je pense que nous voulons tous faire quelque chose dont nous sommes fiers. » Nous avions besoin d’un plan, ou peut-être pas?

Voici ce que nous pensions faire (tel qu’indiqué dans la subvention) :

L’équipe multi-institutionnelle co-concevra quatre « modules vivants » qui prennent en compte les nombreuses fonctions imbriquées et enchevêtrées de l’écosystème académique. Chaque module fournira des expériences d’apprentissage et des soutiens destinés aux rôles et fonctions pertinents dans la structure académique — des étudiants, aux éducateurs, aux services, à l’administration, aux bailleurs de fonds, aux décideurs et à la communauté en général.

Au début de l’engagement, lorsque nous ne nous connaissions pas ou que nous étions habitués à passer du temps ensemble chaque semaine, nos réunions étaient ciblées et « professionnelles ». Grâce à la pandémie, nos réunions ont pris rapidement et nécessairement un ton humanisé avec les enfants, les animaux de compagnie, la construction, les livraisons et plus encore, ajoutant à l’atmosphère. Nous nous retrouvions en ligne, à partir de chez nous, chaque semaine, dans le cadre d’une pandémie pendant un peu moins d’un an. Nous étions inextricables de nos contextes domestiques - nous étions professionnellement situés dans des espaces fondamentalement personnels. Et nous partagions ces espaces personnels les uns avec les autres; nous avons commencé à développer un rythme.

Était-ce les sujets que nous abordions, le contexte dans lequel nous les abordions ou les relations que nous développions qui étaient magiques? Probablement tout ce qui précède, mais surtout le relationnel — nos interactions. Nous y sommes arrivés par ce qui semblait magique ou du moins par une combinaison de : laisser les choses se produire de manière organique plutôt que selon un calendrier fixe; laisser de la place à l’exploration, à la réflexion et à la réflexivité en évitant des agendas stricts; établir un moyen de se comporter ensemble plutôt que de laisser ambigus les types de valeurs collectives que nous avions. En partie accidentelle, en partie intentionnelle, notre propre expérience collective dans les communautés nous a prouvé que les meilleures communautés inclusives avaient souvent une structure plate ou évitaient toute structure et étaient créatives et sûres. Chaque semaine, nous construisions quelque chose, et ce n’était pas du contenu, mais de la confiance, des relations... c’était une communauté. Elle a émergé de façon organique et naturelle, à son propre rythme et par le biais d’une série de conversations ouvertes sur les familles, la santé, l’éducation et ce qui se passait dans nos vies.

Une partie de notre expérience collective qui s’est avérée si précieuse a été la manière dont nous avons tous gentiment, intentionnellement, respectueusement, humainement trouvé des moyens de maintenir le groupe à l’intérieur d’un ensemble de garde-fous lorsqu’ils étaient nécessaires. Cela s’est produit de plusieurs façons et à plusieurs moments : parfois, c’était lorsqu’une blague allait trop loin et qu’on faisait gentiment comprendre au plaisantin que la blague avait des conséquences inattendues; à d’autres moments, il s’agissait d’une activité à laquelle certains ne voyaient pas de réaction potentielle (parce qu’elle ne faisait pas partie de leur expérience vécue); et à d’autres moments encore, il fallait que quelqu’un prenne temporairement les choses en main pour nous rediriger tous dans une direction particulière, pour corriger le cap ou définir la prochaine petite étape du parcours. Chaque semaine, nous n’avons pas seulement développé la confiance et les relations (développer une communauté), nous avons également travaillé sur les différentes manières de nous maintenir respectueusement et équitablement dans les limites souples dont nous avions besoin, sans être contraignantes ou nuisibles. Ces moments ont été rendus possibles par la confiance et l’ouverture, mais ils sont aussi une opportunité pour tout groupe de personnes d’explorer ensemble.

Figure 1 : Photo par [Holly Mandarich](https://unsplash.com/@hollymandarich?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText) sur [Unsplash](https://unsplash.com/s/photos/explore?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText)

Après tout, nous étions des collègues qui se réunissaient au cours d’une année de notre vie. Nous avons su très tôt que nous étions tous ouverts et engagés à vivre cette expérience telle que nous l’avons créée (quelle qu’elle soit). Nous nous demandions comment nous pouvions tous nous réunir d’une manière radicalement (oui, très) humanisée. Nous voulions renverser le schéma habituel : il ne s’agissait pas d’un projet statique; nous n’allions pas partir dans des coins différents pour rédiger des documents didactiques, pour finalement les coller maladroitement ensemble. Nous nous étions engagés à le faire ensemble.

Ainsi, alors que nous nous plongeons dans nos pratiques subversives, comprenez que ce que nous avons fait, la communauté que nous avons créée, était spécifique à une époque, à un lieu et aux personnes présentes. Et nous vivions des vies dans ce temps et ce lieu. En tant qu’acte profondément personnel et entièrement humanisé (et sans doute subversif), nous présentons la liste suivante d’événements humains réels qui se sont produits parallèlement à ce travail. Comment mesurez-vous une année (référence évidente au [LOYER](https://www.youtube.com/watch?v=UvyHuse6buY))?

Comment nous étions humains (reconnaissant notre humanité) :

Déchirure du ménisque de Fiona

L’apnée du sommeil de Terry, de niveau olympique et d’élite mondiale (78 fois par heure – faites mieux que ça!)

La chirurgie du cerveau de Jutta

La citoyenneté de Jess!

La citoyenneté de Nick!

Trois pièces de théâtre de la famille Stewart/Cormier

Les moments RH de Jonah : « N’enlève pas ta couche! »

Les enfants de Pat et les réalités de l’école indépendante (bonnes et mauvaises)

Les funérailles du père de Dave

L’accident de Fiona et des étudiants sur le chemin des funérailles (et la commotion cérébrale qui s’ensuit)

La pandémie mondiale

La quarantaine

L’école en ligne pour les enfants

L’apprentissage de la propreté aux enfants (pendant les sessions de co-conception, et à peu près sans succès)

Le déménagement de Heather

Le déménagement de Jaime

Le déménagement de Nick

Le déménagement de Pat

Le chat hurlant de Kristen

Les filles de Terry à la maison après l’école

Jennifer et Kristen souffrant d’une mauvaise connexion Internet lorsqu’elles rendaient visite à leur famille.

Et notre contexte était complexe et changeait tout le temps — souvent sans préavis. Voici quelques-uns des changements de contexte auxquels tout le monde en Ontario a dû s’adapter :

Annonces de séances d’apprentissage en ligne, de rentrée scolaire et de projections de COVID-19 diverses, [CTV Ontario   
Le retour en classe des élèves](https://toronto.ctvnews.ca/ontario-students-return-to-the-classroom-on-jan-17-here-s-what-you-need-to-know-1.5737303)

The Star [« Students Need to Get Back in the Classroom »](https://www.thestar.com/politics/provincial/2021/11/25/students-need-to-get-back-in-the-classroom-ontarios-minister-of-colleges-and-universities-says.html)

Annonces de garderies ouvertes pendant que les écoles publiques passent en ligne

Division des familles avec enfants à l’école et à la garderie

Retards dans la vaccination du personnel des garderies et des écoles

Lorsque les vaccins sont devenus disponibles, qui pouvait les obtenir en premier? ([The Star [The Star « Covid-19 Vaccine Policies](https://www.thestar.com/news/gta/2021/08/12/ontario-colleges-and-universities-are-slowly-unveiling-their-covid-19-vaccine-policies-but-few-are-asking-for-proof.html)](https://www.thestar.com/news/gta/2021/08/12/ontario-colleges-and-universities-are-slowly-unveiling-their-covid-19-vaccine-policies-but-few-are-asking-for-proof.html) »)

Annonces provinciales du ministère des Collèges et Universités le vendredi qui ont eu un impact sur les collèges et universités le lundi (et aucun avertissement)

Crise d’insolvabilité de Laurentian et déchirement subséquent (plus d’infos [ici](https://www.thestar.com/opinion/contributors/2021/09/13/laurentian-universitys-collapse-shows-federal-government-must-protect-public-institutions-from-private-sector-restructuring.html))

[CTV « Laurentian Insolvency Crisis](https://northernontario.ctvnews.ca/first-year-students-staying-away-from-laurentian-university-following-insolvency-crisis-1.5479272) »

Articles de blogues de « Higher Education Strategy Associates » sur Laurentian

L’article de [blog](http://eduvation.ca/2021/11/lost-souls-in-sudbury/)ue de Ken Steele avec de nombreux liens vers des ressources externes

À qui écrivons-nous?



Nous nous attendons à ce que les sujets, les expériences et les discussions que vous trouverez ici soient applicables et pertinentes pour toute personne travaillant dans le domaine de l’éducation, mais en particulier pour les administrateurs, les concepteurs pédagogiques, les instructeurs (sur un parcours de titularisation, auxiliaires, chargés de cours à temps partiel), les étudiants diplômés, les titulaires au postdoctorat, les chercheurs en enseignement et en apprentissage, les apprenants et bien d’autres.

Ce travail est particulièrement pertinent pour ceux et celles qui ont le pouvoir d’apporter des changements et les personnes qui n’ont pas encore le pouvoir et qui sont enthousiastes à l’idée d’essayer quelque chose qui pourrait améliorer les résultats. Les deux groupes trouveront une invitation à réfléchir à des problèmes difficiles de manière authentique et sous plusieurs angles. Pour ceux et celles qui ont le pouvoir, nous espérons que vous vous engagez avec certains matériaux qui vous obligent à utiliser votre pouvoir pour apporter des changements. Aux personnes qui n’ont pas le pouvoir, nous aimerions vous soutenir et vous encourager.

Humaniser pour qui?

Pour nos besoins, nous nous sommes d’abord concentrés sur les personnes qui sont précaires dans les différents contextes où se déroulent des décisions ou des politiques en matière d’éducation et où se déroule l’éducation elle-même. Demander « Qui est précaire ici? » peut nous aider à voir le point de vue d’un doyen ou d’une doyenne nouvellement nommé dans une faculté aux prises avec des controverses et des problèmes sociaux, une université ou un collège qui s’adapte à un nouveau gouvernement avec de nouvelles priorités (et donc un financement incertain pour le travail continu), des collègues académiques précoces (étudiants diplômées et postdoctorat) qui ont d’énormes responsabilités (par exemple, dans l’enseignement) et peu de pouvoir, des étudiants qui occupent plusieurs emplois pour payer leur éducation, des individus racialisés en général et ceux qui sont autrement marginalisés ou exclus d’avoir une voix et un choix dans l’éducation. Il est important de faire la différence entre un individu et une position : le doyen a traditionnellement le pouvoir, et l’étudiant ne l’a pas. Et tous les apprenants ne sont pas créés égaux : les étudiants internationaux portent parfois un fardeau plus lourd, ceux et celles de première génération, qui ont grandi dans la pauvreté générationnelle et toutes les autres réalités de la vie individuelle et les obstacles à l’équité et à l’accès.

Le travail d’humanisation et de compréhension des contextes dans lesquels se déroule l’éducation ne peut être un luxe. Il doit s’agir d’une exigence d’un niveau d’éducation auquel tous ont droit. Ce ne sont pas nécessairement des valeurs faciles à mesurer et peu d’institutions se sont véritablement engagées dans ce travail acharné. Il y a un risque énorme lorsque cet engagement est partiel ou lorsqu’il s’agit d’un engagement précaire lui-même. En outre, lorsqu’une institution embrasse ce travail dans une approche « sur le coin du bureau » sans soutien structurel, les gens en situation précaire assument généralement le fardeau, ce qui ajoute encore à leur précarité et à leur probabilité d’épuisement. Nous espérons donner la parole aux personnes précaires et à l’individu. Nous vous voyons et nous voulons vous soutenir, car vous êtes la raison pour laquelle il y aura des changements dans les systèmes qui laisseront certains avec des cicatrices et des blessures. Vous êtes la source du changement dans les cycles d’exclusion et les parties de l’éducation qui ne sont destinées qu’à certains. Ensemble, nous pouvons nous soutenir mutuellement et changer fondamentalement le système.

Que signifie humaniser l’apprentissage?

  
Figure 1 : Photo par [Jan Canty](https://unsplash.com/@jancanty?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText) sur [Unsplash](https://unsplash.com/s/photos/complex?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText)

Il y a des mots et des phrases que nous utilisons comme sténographie pour des problèmes horribles dans la société, la culture et notre planète. Parfois, ces mots et ces phrases sont critiqués simplement en raison du poids qu’ils ont dans la représentation de problèmes complexes. Des exemples de cela sont la « crise climatique », « l’apprentissage humanisé », « la diversité, l’équité et l’inclusion », « la décolonisation » et bien d’autres encore. Il est dommage que ces lourdes questions mondiales puissent être réduites à une expression qui puisse ensuite devenir politisée et maniée par ceux et celles qui ont le pouvoir ou l’attention pour les vilipender ou les idolâtrer. Notre espoir dans ce travail est de rester fermement insensible à la popularité ou à l’absence de popularité d’une phrase en faveur d’une focalisation sur un besoin; à savoir, l’objectif de développement social des Nations Unies no 4 « assurer une éducation de qualité inclusive et équitable et promouvoir des opportunités d’apprentissage tout au long de la vie pour tous ».

À cette fin, ce travail serait incomplet s’il ne répondait pas directement à la question « Humaniser l’éducation pour qui? » Nous partons d’un point qui reconnaît que le pouvoir est partout : partout où il y a des gens, il y a du pouvoir. Ce thème est essentiel pour comprendre l’humanisation — vous devez être capable de reconnaître et d’être conscient du pouvoir que vous détenez en tant qu’individu. Que vous choisissiez de l’appliquer ou non dans votre propre pratique pédagogique ou professionnelle, il existe et a un impact sur les résultats. L’humanisation de l’apprentissage nous oblige à repenser la dynamique traditionnelle du pouvoir et à travailler activement à la redistribution du pouvoir. Et c’est ce qui rend ce travail si difficile, parce que le simple fait d’affirmer que nous devons être conscients et redistribuer le pouvoir perturbe la façon dont nous avons collectivement conçu l’éducation jusqu’à présent :

Identité et attentes fortes quant à la façon dont les individus (professeurs, étudiants, chargés de cours, administrateurs, personnel, etc.) doivent se comporter en fonction du biais de survie

Hiérarchies du pouvoir

Matrice de la domination et des cultures dominantes

Les personnes, la planète et le profit (Les 3P avec lesquels toutes les organisations doivent se débattre)

L’éthique

Les parties prenantes

Les objectifs énoncés (généralement mesurables à l’aide de données quantitatives; des choses telles que la rétention, l’immatriculation et l’inscription)

Tests

Achèvement

En effet, chacun de ces sujets nécessite lui-même des interrogations et des perturbations. Ce travail sera, pour certaines personnes, un point de départ pour approfondir de nombreuses hypothèses avec lesquelles nous vivons. Notre espoir est que chacun et chacune de nous soit en mesure de trouver quelque chose dans ces matériaux qui nous fait faire une pause et nous demande de passer du temps à réfléchir et à redéfinir les domaines de l’éducation où nous exerçons un certain contrôle ou une certaine influence. Nous soutenons que l’accès et la réussite dans l’éducation sont étroitement liés aux questions de justice, d’équité, de diversité et de préjugés systémiques.

Qu’est-ce que « l’équité »?

Néanmoins, nous souhaitons être aussi clairs que possible en indiquant à qui ce travail est destiné et pour qui nous espérons humaniser l’éducation. Nous pouvons dire aveuglément et sans aucune signification « tout le monde », mais nous préférons être explicites quant aux personnes pour lesquelles nous voulons humaniser l’éducation.

Notre approche actuelle en matière d’éducation consiste à normaliser tout ce que nous faisons pour être « équitables ». Nous codifions cette « similitude » dans nos programmes, nos politiques et nos pratiques universitaires et collégiales. Mais traiter tout le monde de la même manière ne permet pas de parvenir à l’équité - cela ne fait que codifier le statu quo, perpétuer les cycles d’inclusion et d’exclusion et créer de nouveaux fossés entre les deux. Lorsque nous sommes confrontés à la complexité et à l’incertitude (ici, comment rendre l’éducation équitable), nous nous appuyons sur la simplicité, l’exhaustivité et la similitude. Dans ce cas, nous nous contentons de l’égalité au détriment de l’équité sans nous interroger non plus.

Figure 2 : Photo par [John Mark Arnold](https://unsplash.com/@johnmarkarnold?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText) sur [Unsplash](https://unsplash.com/s/photos/structure-in-nature?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText)

Dangereusement, nous codifions l’égalité dans la structure. Et ces structures sont la façon dont nous mesurons la réussite. Nous vous mesurerons tous exactement selon les mêmes critères parce que cela nous donne l’impression d’être équitables; une règle « sans exception » nous donne l’impression d’être équitables. Mais nous savons que ce n’est pas équitable du tout. Au lieu d’une alternative, nous nous blottissons dans la similitude et son illusion simplifiée d’équité, d’objectivité, de validation, de rigueur et autres crimes. Cela devrait laisser un creux dans tous nos estomacs car nous savons que cela provoque des ravages. L’aplatissement du champ au moment de la validation et de l’évaluation ne change pas fondamentalement le fait que le champ n’est pas nivelé ailleurs. Choisir la similitude (parce que l’équité est difficile à faire) n’est pas un acte neutre.

La façon dont les choses commencent est importante. Ceux et celles qui entrent dans les établissements d’enseignement après une histoire de pauvreté générationnelle n’auront pas la même expérience que leurs pairs qui n’ont pas grandi dans la pauvreté. Le travail d’exploration de la façon de rendre l’éducation plus équitable, nous soutenons, commence par rendre l’éducation plus humanisée. Il faut faire beaucoup plus de travail collaboratif et de réflexion sur la co-conception pour commencer à aborder l’équité dans l’éducation (en fait, c’est l’un des sujets que nous revoyons au module 4). Nous voudrions déclarer que ce travail est un voyage, jamais une tâche. Et nous avons besoin que les personnes impliquées dans l’éducation s’engagent dans ce voyage comme une valeur que nous apportons dans tout ce que nous faisons pour toujours.

Aux réfractaires qui proclament que les exceptions sont fondamentalement injustes, nous demandons de se confronter sincèrement à la vérité ci-dessus : nous n’abordons pas tous l’expérience de l’éducation avec la même ardoise ou même une ardoise similaire (et ne vous y trompez pas, il n’y a pas d’ardoise vierge).

Qu’est-ce qu’un livrable? Qu’avons-nous livré?



Il s’agit d’un projet généreusement financé par le ministère des collèges et universités de l’Ontario et réalisé dans le cadre du programme de subventions Stratégie d’apprentissage virtuel d’eCampusOntario.

Dans la subvention, nous avons déclaré :

L’équipe multi-institutionnelle co-concevra quatre « modules vivants » qui prennent en compte les nombreuses fonctions imbriquées et enchevêtrées de l’écosystème académique. Chaque module fournira des expériences d’apprentissage et des soutiens destinés aux rôles et fonctions pertinents dans la structure académique — des étudiants, aux éducateurs, aux services, à l’administration, aux bailleurs de fonds, aux décideurs et à la communauté en général.

Ci-dessous, vous trouverez les quatre « modules vivants » et de riches références, d’autres lectures, et plus encore. Vous trouverez également des artefacts qui ont été créés au cours de la dernière année sur le projet. Et vous trouverez aussi des réflexions sur le processus de création d’une communauté qui a collectivement effectué ce travail. À bien des égards, l’équipe qui travaille sur ce projet estime que le processus était le produit livrable. À maintes reprises, nous nous sommes étonnés de voir à quel point le processus nous avait tous touchés. Nous voulons capturer une partie de cela ici, mais sachez que vous ne pouvez pas embouteiller ce travail et le reproduire entièrement. Il ne passe pas à grande échelle — et il ne le devrait pas. Ce que nous pouvons partager, ce sont des suggestions, des histoires et des expériences pour effectuer ce travail. Nous agrémenterons également les modules de ce que nous avons appris en cours de route et des domaines qui, selon nous, nécessitent un travail supplémentaire de notre part à tous. C’est le chemin qui défie « l’achèvement ».

Un membre de l’équipe a demandé : « Pensons-nous réellement que l’éducation humanisante se fera avec quatre modules? » Non, l’éducation humanisante ne sera pas accomplie avec quatre modules; la façon dont l’éducation humanisante se produira dépend de chacun de nous et de nos interactions. L’humanisation concerne fondamentalement les relations, les interactions et les expériences avec les autres. L’humanisation de l’éducation est fondamentalement relationnelle.

Un mot d’avertissement : nous avons construit une communauté de pratique qui se soutient mutuellement dans ce travail. Nous sommes profondément connectés et nous espérons le rester au-delà du calendrier de ce travail. Le travail humanisant a cette tendance; il rassemble les gens pour qu’ils se soutiennent, s’encouragent et se remettent en question.

Un dernier mot d’avertissement : ce groupe a un sacré sens de l’humour — c’est peut-être aussi un ingrédient essentiel de ce travail. Entourez-vous de vraies personnes qui peuvent rire d’elles-mêmes, puis étendez cela à tous les autres.

4 modules (qui n’humaniseront pas, en soi, l’apprentissage)

****Module 1 : Désapprentissage et déstabilisation

Questionnement et réflexion

Figure 1 : Photo par [Lukas Juhas](https://unsplash.com/@lukasjuhas?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText) sur [Unsplash](https://unsplash.com/s/photos/reflection-in-water?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText)

Parmi les domaines à examiner, mentionnons la recherche, les données probantes, les mesures, l’innovation, les façons de connaître et d’exprimer les connaissances, les systèmes de valeurs, le travail, l’intelligence, l’économie, la prise de décisions, les notions de qualité, de rigueur, d’intégrité, d’efficacité, de gain et de confiance en ce qui a trait à l’apprentissage. Pour aller de l’avant, nous devons nous interroger sur la façon dont nous pratiquons maintenant et pourquoi. Une partie de cela est le travail inconfortable de désapprentissage et de déstabilisation. Nous faisons ce travail en nous posant des questions et en réfléchissant à la façon dont l’éducation est conçue (à partir de l’environnement physique, de l’environnement virtuel, de l’environnement interactif, etc.). Parmi les leçons que nous apprenons en désapprentissage et en déstabilisation, on peut citer les suivantes :

Impossible à mettre en bouteille : nous ne pouvons pas empaqueter ce travail et le faire passer à grande échelle. Passer à grande échelle est un mot qui se réfère à l’économie de l’entreprise, et non aux résultats d’apprentissage ou aux impacts culturels. Nous ne pouvons pas copier-coller des modules dans différents contextes et attendre les mêmes résultats. En fait, nous devrions faire une pause et tenir compte de l’impact des résultats attendus. Bien souvent, le processus est plus important que le résultat ou qu’un seul résultat.

Du temps pour penser, du temps pour réfléchir, de l’apprentissage lent, l’importance des pauses : quand prend-on le temps d’explorer, de s’interroger, de critiquer, de se remettre en question et de remettre en question ses propres pratiques, ainsi que celles des autres et des institutions? Le temps et l’attention sont peut-être nos biens les plus précieux, et ils se font rares. Qu’est-ce qui se perd lorsque nous planifions des réunions consécutives et que nous n’avons jamais un moment pour penser, absorber, laisser nos esprits errer pour établir des liens? C’est la sciure de notre travail. Lorsque nous coupons des lignes nettes et exactes, nous créons des « déchets » dans la poussière. Mais que faire si la poussière est une bonne chose? Et si nous laissions accidentellement quelque chose derrière nous dans la poussière? Et si les voix et les personnes que nous espérons atteindre le plus avec ce travail tombent dans la poussière? Nous devons être conscients et nous méfier de chaque coupure que nous faisons.

Absence de structure structurée : dans le cadre de ce travail, nous reconnaissons la nécessité d’une structure, tout en mettant en garde contre le fait que trop de structure peut freiner la curiosité et l’exploration. C’est pourquoi nous préconisons de ne mettre en place que la structure absolument nécessaire pour que les gens aient un objectif clair, mais pas plus. Et dans cet espace qui est créé, nous pouvons tous considérer comment les choses pourraient être. Nous mettons l’éducation dans une camisole de force et nous sommes surpris quand elle n’est pas fantaisiste, innovante, créative et libre. Comment interrogeons-nous l’utilité et l’inutilité de la structure en rubriques, en listes de contrôle, du contrôle d’accès, de la rigueur et des prérequis?

Module 2 : Les étudiants en tant qu’agents de leur propre destin diversifié

Vulnérabilité et échec

La diversité est l’atout le plus précieux de notre société. Pour répondre aux demandes actuelles et émergentes, les étudiants doivent se différencier et continuer à apprendre tout au long de leur vie. Cela implique de repenser les notions de conformité des étudiants à des normes singulières, de recrutement partial et excluant, de systèmes de classement et de promotion académiques préférentielles, de techniques d’évaluation réductrices, de surveillance et de contrôle des étudiants et de compétition à un seul vainqueur, entre autres conventions académiques. Comment donner aux étudiants les moyens de valoriser, de développer et d’appliquer leurs propres contributions uniques tout au long de leur vie?

Idolâtrie — façons d’éviter le culte professionnel : un obstacle au pouvoir d’action des étudiants est le modèle de classe traditionnel, qui met en vedette le « sage sur une scène », dispensant des connaissances aux étudiants qui sont souvent appelés des « fesses dans les sièges ». Cette compréhension commune élimine le pouvoir d’action et les connaissances des étudiants et gonfle le statut du professeur. Comprenant les structures hiérarchiques rigides de l’enseignement supérieur dans lesquelles nous sommes situés, comment résister à l’idolâtrie de ceux et celles qui occupent des sièges de pouvoir? Pour démocratiser l’apprentissage et faire en sorte que les apprenants (qui, dans l’ensemble, ont un plus grand éventail d’expériences vécues que le corps professoral) aient un rôle à jouer, nous devons faire un effort conscient pour éviter d’adorer ou de contribuer au culte de la personnalité qui entoure souvent le corps professoral.

Le pouvoir est partout : ne vous y trompez pas, là où il y a des gens, il y a du pouvoir. Et que ceux qui ont le pouvoir reconnaissent ou non leur pouvoir, il est là. Les interactions humaines dans le domaine de l’éducation ne font pas exception. Les politiques, les pratiques, les conversations, les évaluations, la façon dont la salle de classe est aménagée... tout peut subtilement ou non véhiculer du pouvoir; dire, vous avez votre place ici, ou vous ne l’avez pas.

Module 3 : Co-créer des communautés inclusives.

Confiance et contexte

Bien que la diversité soit notre plus grand atout, l’inclusion est notre défi le plus important. La mission académique de faire progresser l’apprentissage et la découverte, tout en ne faisant aucun mal, est mieux servie par une orchestration de perspectives diverses. Les processus académiques actuels opposent les étudiants aux étudiants, les professeurs aux professeurs et les professeurs aux étudiants; ils créent des monocultures et des hiérarchies d’exclusion biaisées. Le parcours académique est souvent solitaire, en particulier pendant la pandémie. Comment pouvons-nous créer une communauté d’apprentissage cohésive à partir de perspectives dissonantes et divergentes, gérer les conflits, écouter des voix minoritaires plus silencieuses, donner et recevoir des critiques constructives et partager généreusement les connaissances pour le bénéfice collectif?

Lignes directrices communautaires et normes de participation : certains groupes publient des lignes directrices ou des codes de conduite en matière de participation. Ces documents peuvent être des points de départ utiles pour qu’un groupe de personnes s’entendent sur certaines normes, mais ils ne seront solides que s’ils sont consultés, revus, critiqués et modifiés régulièrement. Vous pouvez montrer votre courage en vous assurant qu’il ne s’agit jamais d’une activité ponctuelle, mais plutôt d’une valeur qui est intégrée dans tout ce que vous faites et dans la façon dont chaque membre de la communauté traite les uns les autres.

Éthique et justice sociale : même lorsque vous vous lancez dans l’apprentissage humanisant, vous êtes presque immédiatement confronté à des questions de justice sociale et d’éthique. Nous soutenons que cela est en fait souhaitable et que le changement (culturel et donc éducatif) viendra des communautés de pratique, pratiquant ce travail ensemble et s’efforçant de s’améliorer sans cesse.

Co-conception et co-création : tout d’abord, nous devons partir d’un point où nous reconnaissons que le pouvoir est partout. La co-conception et la co-création remettent fondamentalement en question et perturbent le pouvoir. Ce sujet nécessite beaucoup plus d’interrogation et de discussion pour réaliser des œuvres aplaties et co-créées. Voyez plus ici : vidéo [Creating Brave Spaces](https://youtu.be/6xVTNgfgzEQ) (Création d’espaces courageux) et [« What Is Co-Design?](https://jesshmitchell.medium.com/what-is-co-design-851d731286ec) » (Qu’est-ce que la co-design?)

Facilitation inclusive 

Figure 2 : Tweet d’Ashley Yates concernant la facilitation, 18 mai 2021, [https://twitter.com/brownblaze/status/1394748079090200577](https://twitter.com/brownblaze/status/1394748079090200577?s=20&t=X_8UXj5R066wdQtK_DHmDg)  
Figure 3 : Tweet de Viji Sathy concernant la facilitation, 1er octobre 2021, [https://twitter.com/vijisathy/status/1443958751883636736](https://twitter.com/vijisathy/status/1443958751883636736?s=20&t=X_8UXj5R066wdQtK_DHmDg)

Module 4 : Soutenir le changement

Critique et bienveillance

Figure 4 : Photo par [Noah Buscher](https://unsplash.com/@noahbuscher?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText) sur [Unsplash](https://unsplash.com/s/photos/hands-holding-plant?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText)

Objectif : susciter et maintenir un changement et une adaptation équitables à l’échelle du système dans l’enseignement supérieur.

Le changement est difficile. Le monde universitaire, en tant qu’institution, a été construit pour résister au changement et maintenir les pratiques établies. Les failles du système —la fausse pénurie, l’exclusion, la hiérarchie rigide —ne sont pas nouvelles, mais ont été exacerbées tout au long de la pandémie et doivent être corrigées. De nombreuses expériences novatrices dans le domaine d’un apprentissage plus inclusif et tourné vers l’avenir ont rencontré des obstacles insurmontables et n’ont pas réussi à prospérer. Comment pouvons-nous soutenir le changement, la complexité et la bienveillance dans un système qui n’a pas été conçu pour ce que notre société exige de lui?

Comment pouvons-nous mettre en avant la bienveillance, conserver les acquis de l’apprentissage que nous avons pu faire pendant les étranges années de la pandémie et soutenir le changement? Comment pouvons-nous apprendre les arts de la bienveillance, de la critique et des excuses de manière à pouvoir contribuer à l’image globale du changement systémique sans nous laisser distraire par notre ego? Dans ce module, nous reviendrons à la structure libératrice de quoi/alors quoi/maintenant quoi pour explorer les pratiques de recherche critique et les cycles de changement, même face à la lassitude. Nous considérerons également la bienveillance comme un processus plus réciproque que les versions atomisées du soin de soi présentées par les courriels et le théâtre du bien-être de nos institutions de l’ère pandémique.

Trouver/traiter des points de friction dans des systèmes complexes

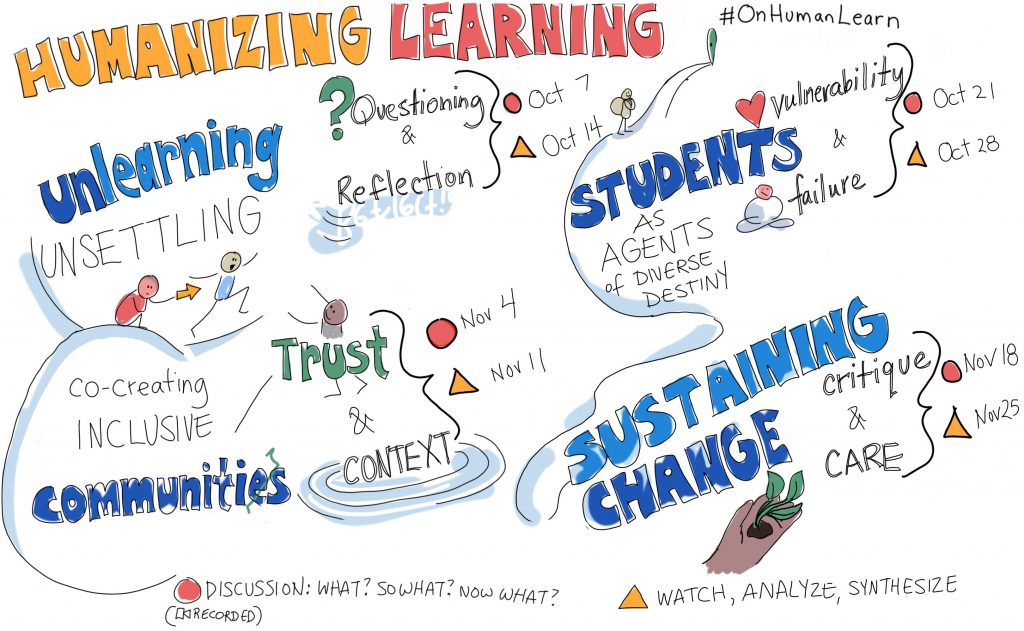
Aller au-delà de l’optimisation du passé, examiner ce que sont les preuves, comment nous interprétons la rigueur et la qualité, soutenir le changement de culture.

Figure 5 : Visualisation du calendrier de co-conception d’Humaniser l’apprentissage de l’automne 2021. Dessin de Giulia Forsythe. CC0

Super thèmes



Bien que nous ayons divisé ce travail en quatre modules, l’équipe est consciente des inconvénients des taxonomies, des silos ou des catégories qui relient artificiellement les choses entre elles ou les séparent comme si elles ne se croisaient pas et ne s’influençaient pas mutuellement. Au contraire, ce travail est profondément intersectionnel, profondément interdisciplinaire et a un impact profond sur les individus à tous les niveaux de l’éducation, ayant un impact sur les institutions, la culture et la société. Pour saisir certains des fils qui sont cousus tout au long de ce travail, nous avons identifié douze « super thèmes ». Ce sont des concepts et des thèmes fondamentaux qui sont tissés tout au long de notre exploration. Ils ne sont pas tous englobants ni exhaustifs et ne seront jamais « complets » ou « résolus ». Ce sont des thèmes qui sont interconnectés et multicouches, et non une liste autonome de concepts cloisonnés. Nous avons noté ci-dessous comment ces thèmes se tissent à travers les quatre modules de ce travail.

Questionnement et incertitude

Incompatibilité, inadéquation et moyenne

Réflexion

Représentation/co-création/conception

Confiance

Vulnérabilité et recadrage de l’échec

Contexte

Critique : L’art de la critique

Bien-être, temps, soutien : à l’ère de la surcharge

Flou, l’opposé de rigoureux

Relationnel

Friction et tension

Questionnement et incertitude

  
Figure 1 : Photo par [Randy ORourke](https://unsplash.com/@taylor655ce?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText) sur [Unsplash](https://unsplash.com/s/photos/clear?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText)

Lorsque nous abandonnons notre notion de clarté, d’exhaustivité et d’exactitude, nous voyons (et pensons) différemment. Quelles questions devrions-nous poser sur l’éducation et l’apprentissage? Pourquoi y a-t-il une limite de capacité pour les salles de classe? Pourquoi les manuels et le matériel d’apprentissage sont-ils si coûteux? Pourquoi les prérequis sont-ils souvent rigides et inflexibles? Pourquoi les étudiants doivent-ils s’en remettre aux professeurs? Pourquoi les salles de classe sont-elles encore conçues dans une structure théâtrale avec un public et une scène? Pourquoi tous les éducateurs n’apprennent-ils pas à enseigner? Tous les éducateurs et ceux et celles qui reçoivent une éducation devraient s’interroger et explorer l’histoire qui a contribué à faire de l’éducation ce qu’elle est aujourd’hui. Lorsque nous explorons l’histoire, nous pouvons dévoiler comment les décisions ont été prises : par qui et pour qui, quels étaient les préjugés en jeu, et si les décisions sont toujours pertinentes aujourd’hui.

Lorsque nous négligeons de remettre en question, d’interroger et de critiquer le passé, nous restons stagnants et pouvons donner notre assentiment par le silence. La stabilité n’est pas stagnation, et l’éducation n’est pas stagnation. Si nous n’enseignons pas aux instructeurs comment enseigner ou si nous ne leur donnons pas les outils nécessaires pour faire une pause et réfléchir, beaucoup d’entre eux risquent de reproduire la façon dont on leur a enseigné et le changement ne se produira pas. Comment pouvons-nous soutenir un changement significatif? Comment pouvons-nous « innover » et explorer de nouvelles façons de faire les choses? Comment expérimenter pédagogiquement, parfois en échouant, parfois en réussissant, mais toujours en réfléchissant? Comment pouvons-nous intégrer la flexibilité dans notre pratique d’enseignement afin de pouvoir nous ajuster et nous adapter lorsque les choses réussissent ou échouent?

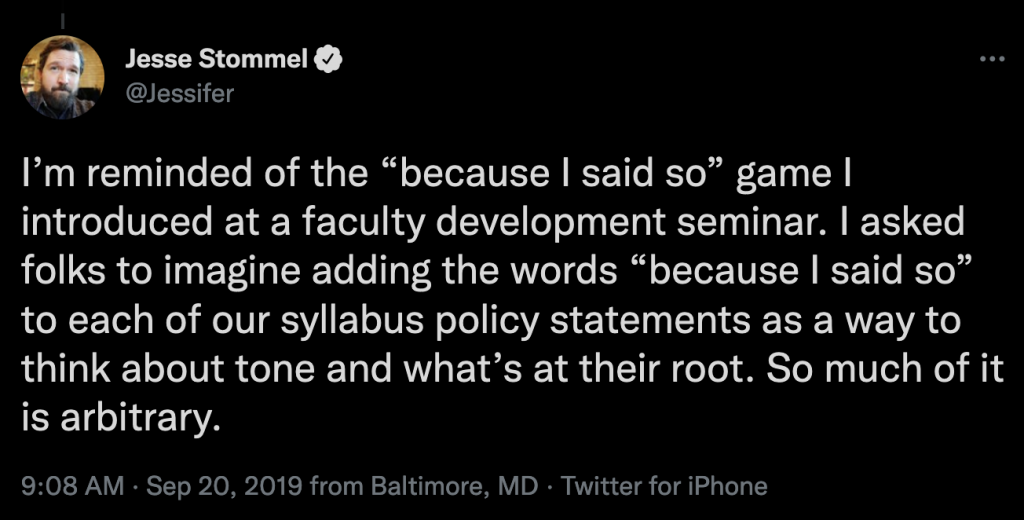
Ce qui fonctionne dans une situation ou pour une classe peut ne pas fonctionner dans une autre situation ou un autre contexte. Nous devons reconnaître la valeur de l’intégration de la flexibilité et de l’action dans le processus d’enseignement, compte tenu de ses impacts pour toutes les personnes concernées. Cette flexibilité de réflexion nous invite à continuer à remettre en question les décisions que nous prenons et peut se faire de différentes manières. Notre collègue du mouvement Open, Jesse Stommel, raconte qu’il a interrogé son propre programme de cours en ajoutant « parce que c’est comme ça, et pas autrement » à la fin de chaque phrase de son texte. Cette simple technique, qui consiste à ajouter une phrase condescendante, aide Jesse à repérer dans le programme les mandats qui sont des actes arbitraires de pouvoir sur autrui et qui ne sont pas nécessaires. Par exemple, écrivez un essai de quatre pages sur votre expérience « parce que c’est comme ça, et pas autrement ». Ça doit être quatre pages? Doit-il s’agir d’un essai écrit? Qui avons-nous limité? De qui avons-nous limité la créativité?

Figure 2 : Tweet d’Ashley Yates concernant la facilitation, 20 septembre 2019, <https://twitter.com/Jessifer/status/1175033971572432896>

Quelle que soit la discipline, quel que soit le niveau d’éducation, le questionnement doit être un acte central. En questionnant, nous pouvons mieux comprendre pourquoi certains sont exclus injustement et pourquoi nous disons que « rien n’est neutre ». Sur la base de cette compréhension, nous pouvons alors commencer à concevoir un environnement éducatif qui soutient tous les apprenants — en reconnaissant l’humanité dans l’éducation.

Un véritable questionnement exige que nous soyons à l’aise avec l’incertitude. Nous ne savons pas quelles seront les réponses ou les résultats. Tout au long des sessions de co-conception de ce travail, le thème de l’incertitude a été soulevé à travers divers principes de l’enseignement et de l’apprentissage, en particulier en ce qui concerne l’ignorance des défis ou des obstacles qui peuvent se présenter et l’ignorance des résultats. Une partie de l’incertitude réside dans le fait de savoir qu’il n’y a pas qu’une seule réponse correcte ou une seule voie correcte dans l’enseignement et l’apprentissage et que les réponses dépendront du contexte et des personnes.

Incompatibilité, inadéquation et moyenne (déballage du « meilleur » gain, etc.)

L’idée du « correct » et du « meilleur » est omniprésente dans toute l’éducation. Les réponses sont soit correctes, soit incorrectes, et les rubriques sont cochées ou non. Afin d’humaniser l’apprentissage, il est important que nous reconsidérions les définitions de « correct » et de « meilleur ». Combien de fois un changement de perspective a-t-il entraîné un ajustement de ce qui est considéré comme correct? Il s’agit également d’apprécier et de mettre l’accent sur le processus plutôt que sur le produit - le processus d’apprentissage et d’exploration par opposition au produit consistant à montrer ce que l’on sait dans un test ou dans le produit final d’un essai. Devrions-nous abandonner l’étiquette populaire actuelle de « meilleures pratiques »? Chaque fois que nous entendons cette phrase, nous devrions peut-être nous demander : « Meilleure pour qui? »

L’une des conséquences de l’accent mis sur le « correct » et le « meilleur » peut être l’apparition d’une « altérité ». Quand quelque chose est juste, quelque chose d’autre ne l’est pas, et cela peut s’étendre aux personnes lorsqu’elles sont catégorisées. Lorsque nous parlons d’éducation, il est facile de regrouper les gens en groupes distincts : instructeur, étudiant, administrateur. Mais fondamentalement, nous sommes les personnes qui, ensemble, rendent l’apprentissage à la fois possible et significatif. Ensemble, nous donnons un contexte à l’éducation et déterminons son processus et sa méthode. Lorsque nous parlons les uns des autres dans l’abstrait et en tant que rôle plutôt qu’en tant que personne, nous perdons l’occasion d’apprendre les uns des autres, d’explorer nos différences et d’apprécier nos diverses expériences et perspectives. C’est une grande perte socialement, culturellement, institutionnellement, et oui, individuellement. Une grande partie de ce que cette équipe de co-conception souligne est que nous devons comprendre l’individu comme étant intégré dans toute cette complexité : au sein des systèmes qui composent les espaces où l’acte d’éduquer et l’éducation se produisent.

Dans l’éducation, l’équation actuelle du processus et du succès pourrait s’écrire quelque chose comme ceci :

Nous concevons le succès en montrant les réalisations au fil du temps grâce à L’ÉVALUATION. Et dans la plupart des cas, cela signifie des résultats, des scores et des notes - nous les quantifions (ÉVALUATION), les suivons dans le temps et les étiquetons (ACCOMPLISSEMENT), et les récompensons (OPPORTUNITÉS). Mais que se passe-t-il si une partie de notre équation bien ordonnée est erronée? Est-il possible que l’évaluation soit erronée? Et puis l’opportunité a été donnée à ceux et celles qui sont faussement méritants? Nous avons donc recours à des astuces, à des garde-fous, à la surveillance et à tout ce qui peut nous donner un sentiment de SIMILITUDE et de RIGUEUR, et non de justice ou d’équité. Au lieu de nous concentrer sur l’étudiant avec intégrité et d’établir des relations de confiance, des communautés de pratique et une éthique de bienveillance, nous avons créé un « nous » et un « eux » en compétition les uns avec les autres. Cette équation est à la base de quelque chose de fondamentalement erroné dans la façon dont nous traitons actuellement les gens dans l’éducation.[[2]](#footnote-2)

Et si, au lieu de nous concentrer sur les personnes qui suivent les règles ou sur celles qui les enfreignent, nous nous concentrions sur les étudiants en tant que personnes ayant un passé, des contraintes, des avantages et des désavantages, et si nous mettions l’accent sur le processus de rassemblement pour former une communauté diverse et mixte? Ensuite, nous pouvons commencer à nous demander à quoi peut ressembler « l’équité dans l’éducation ». Nous pourrons alors commencer à nous interroger et à réfléchir à notre évaluation, ce qui nous donnera l’occasion d’en faire le suivi et de trouver des moyens de la remanier pour, en fait, la perturber.

L’un des participants à la co-conception a déclaré que « le choix de la similitude n’est pas un acte neutre ». Nous voulons tous être vus et entendus. À quoi ressemble un système éducatif qui fait cela?

Réflexion

Dans notre course à la solution la plus rapide, nous ratons des occasions de nous interroger sur la manière dont nous enseignons et apprenons le contenu - nous finissons par n’enseigner et apprendre que le contenu lui-même. Lorsque nous agissons ainsi, nous manquons des occasions de réfléchir à la manière dont notre pratique actuelle de course à la solution/au but a un impact sur les résultats : sur la durabilité, sur la longévité, sur la société, sur le bien-être individuel, etc. Nous avons constaté que le fait de prévoir un temps de réflexion peut avoir un impact énorme sur la manière dont vous comprenez les choses autour de vous, dont vous vous comprenez dans le contexte, dont vous interagissez avec le contenu et dont vos propres idées évoluent au fil du temps. Si l’un des objectifs de l’éducation est d’aider les gens à apprendre et à grandir personnellement, alors comment mieux mesurer cela de manière authentique par la réflexion?

Comment pouvons-nous nous assurer que notre réflexion est significative? Comment pouvons-nous nous assurer que notre réflexion nous aide à mettre en œuvre le changement? Les réflexions sont personnelles et peuvent suivre divers processus, mais une chose qu’elles ont en commun est la stimulation. Les réflexions lentes qui ne sont pas précipitées ont tendance à être plus riches en termes de ce qu’elles révèlent. Dans notre structure sociétale actuelle, nous semblons être dans un état de surcharge perpétuel; nous avons l’impression de courir d’une chose à l’autre — d’un item sur une liste à l’autre. Les collaborateurs de ce projet ont énuméré le « manque de temps » et le « manque de temps ininterrompu » comme des obstacles majeurs à une pratique de réflexion cohérente. Nous avons besoin de temps pour assimiler correctement, et cela signifie que nous devons faire une pause dans notre marche à travers les items de notre liste de choses à faire.

Représentation/co-création/conception (« co-créer la table » plutôt que « s’asseoir à la table »)

Considérez les scénarios suivants : vous demandez à participer, je vous invite à participer, je m’engage avec vous dès le début pour déterminer ce à quoi et comment nous allons tous participer. Quelle que soit la nature de l’engagement, chacun de ces scénarios se traduisent par des communications différentes sur la valeur de votre participation.

Vous demandez à participer : vous devez me prouver, ou prouver à un groupe de personnes comme moi (les responsables), que vous méritez de participer. Vous commencez à une position de « moins que » et devez monter la pente à partir de là. C’est souvent là que les préjugés systémiques ou les points de départ générationnels influencent la distance que vous pouvez franchir ou si vous avez la chance de le faire.

Je vous invite à y assister : maintenant que je vous ai béni avec mon choix. Vous y participez parce que je vous en ai donné l’occasion. Je suis toujours en position de décideur et vous êtes maintenant en position de vous sentir « spécial » ou « suspect » d’avoir été invité. Spécial si cela correspond à votre propre histoire concernant qui vous êtes et où vous devriez être; suspect si vous risquez d’être là pour des raisons symboliques.

Je m’engage avec vous dès le début pour déterminer ce à quoi nous allons tous participer et comment : enfin, nous voilà en train de co-créer un espace (on ne peut même plus utiliser le mot « assister »). Fait intéressant, nous devons le définir comme un espace collaboratif car il est co-créé dès le début. C’est le scénario où un groupe diversifié de personnes se réunissent pour co-créer une table ou un cercle (comme c’est primordial dans de nombreuses cultures autochtones) ou un espace de réunion. Cet espace co-créé repose autant que possible sur un territoire neutre afin que nous puissions recommencer. Plutôt que d’assumer des mœurs et des pratiques communes, plutôt que d’inviter « d’autres » à une table déjà construite et codifiée avec des « façons de faire les choses » et des « histoires », cette approche rassemble authentiquement les gens pour construire quelque chose ensemble.

Cependant, ce n’est pas l’approche qui est couramment utilisée dans l’éducation. L’expression « un siège à la table » est souvent utilisée pour signifier qu’il y a une représentation — que des gens d’origines diverses sont présents, en supposant que siéger à la table signifie également qu’ils seront écoutés et auront une voix. Mais nous devons noter ici qu’il existe de nombreux types différents de tables, construites par différentes personnes à des fins différentes. À quelle table êtes-vous assis, qui l’a construite et doit-elle changer? La réponse à la question « Est-ce que ça doit changer? » est souvent oui si elle a été construite par ceux qui occupent des postes de pouvoir et de privilège[[3]](#footnote-3). Sandy Hudson, cofondatrice de Black Lives Matter Toronto, a déclaré que « parfois nous devons détruire la table et en créer une toute nouvelle », et Robyn Maynard, auteur de Policing Black Lives, a déclaré : « Il est vraiment important que nous demandions « vers quoi cette table est-elle orientée? »

Figure 3 : Baladodiffusions de CBC. « What a ’Seat at the Table’ Means in the Black Lives Matter Era. » CBC, 14 octobre, 2020, <http://www.cbc.ca/radio/podcastnews/what-a-seat-at-the-table-means-in-the-black-lives-matter-era-1.5761670>

  
Figure 4 : Baladodiffusions de CBC. « What a ‘Seat at the Table’ Means in the Black Lives Matter Era.» CBC, 14 octobre, 2020, <http://www.cbc.ca/radio/podcastnews/what-a-seat-at-the-table-means-in-the-black-lives-matter-era-1.5761670>

Pour passer à un environnement d’apprentissage où il est possible de co-créer des tables, cela signifie que nous devons être prêts à décomposer certaines structures et certains processus existants. Peut-être que nous agrandissons la table et ajoutons plus de chaises; peut-être que nous changeons la forme de la table; ou peut-être que nous changeons les matériaux dont la table est faite. L’aspect essentiel ici est que toutes les personnes doivent disposer d’un espace et d’un soutien pour contribuer à la définition de la table et à son fonctionnement.

Confiance

Nous voyons ici un autre aspect qui est apparu plus haut : celui du temps et de la lenteur. La confiance se construit au fil du temps et ne peut pas être précipitée. Pour avoir confiance, nous devons voir les mots et les actions au fil du temps avec une certaine cohérence et authenticité. Dans le domaine de l’éducation, le renforcement de la confiance ne peut pas être une liste de contrôle, un complément ou une activité scénarisée — il ne peut pas être planifié pour un lieu et un moment particulier ou avec une approche universelle et il ne peut pas être hiérarchique.

Les étudiants déclarent qu’un climat de confiance et de transparence authentiques affecte leur motivation à apprendre. Certains des collaborateurs et collaboratrices de ce travail ont fait écho à l’importance d’avoir des refuges pour l’apprentissage qui sont centrés sur la confiance. D’autres ont dit qu’ils avaient l’impression de « marcher sur la corde raide » et d’être incertains des normes de comportement lorsqu’il n’y avait pas d’atmosphère et d’attente de confiance. Puisque la confiance s’établit au fil du temps et à chaque interaction, chaque instant compte. La façon dont le programme est rédigé peut instaurer la confiance ou renforcer le pouvoir et les dynamiques punitives. La façon dont l’instructeur entre dans la salle et commence l’interaction avec les étudiants peut également avoir un impact profond sur l’établissement des bases pour établir la confiance. Jess Mitchell, membre de l’équipe, a écrit au sujet de l’importance de ces premiers moments pour perturber et reconstruire la dynamique de la classe : [Une tentative de perturber l’éducation](https://medium.com/age-of-awareness/an-attempt-to-disrupt-education-cc44e64bce7).

Vulnérabilité et recadrage de l’échec

La confiance a une relation étroite avec la vulnérabilité et le recadrage de l’échec (super thèmes supplémentaires dans Humaniser l’éducation). Bien qu’il puisse être difficile de savoir comment, quand ou à quel point se rendre vulnérable, c’est l’une des façons de montrer notre humanité et nos failles. L’échec et la lutte sont des parties normales de l’expérience humaine. En fait, l’échec est d’une importance cruciale pour le processus d’apprentissage. Cependant, ce n’est pas quelque chose que nous enseignons délibérément aux étudiants dans nos cours. Dans le milieu universitaire, l’échec est souvent interprété comme un échec scolaire, c’est-à-dire un échec à un test ou à un cours. Cependant, l’échec dans le rôle de l’apprentissage est plus aligné avec la lutte et la résistance. Dans le contexte de l’enseignement supérieur, nous devons nous demander comment nous concevons l’échec : parlons-nous ouvertement d’apprendre de nos erreurs? Encourageons-nous nos étudiants à accepter l’échec et à en tirer des leçons? Avons-nous mis en place des soutiens structurels pour les aider à réfléchir aux échecs et à rebondir? Comment comprenons-nous la notion d‘« achèvement » dans des activités qui n’ont pas de point de départ et de fin distincts — les activités humaines et sociales? Que faisons-nous de l’inconfort? Évitons-nous l’incertitude? Toutes nos réponses à ces questions témoignent de notre confort face à la vulnérabilité. Et notre vulnérabilité témoigne de notre capacité à être transférable et ouvert — à établir des liens avec les autres.

Le recadrage de l’échec commence par la normalisation de l’existence de l’échec. Si nous pouvons modeler le processus consistant à apprendre de nos échecs et de nos erreurs à nos étudiants, nous pouvons alors contribuer à réduire la stigmatisation qu’ils ressentent à l’égard de l’échec.[[4]](#footnote-4) Nous pouvons souligner que l’échec est à la fois une partie normale et cruciale du processus d’apprentissage en incluant une flexibilité dans nos programmes qui permet des révisions des travaux ou des « exam wrappers ». Nous pouvons être transparents avec nos étudiants sur nos histoires en tant qu’instructeurs ou instructrices et sur les erreurs que nous avons commises. Nous devons cependant nous arrêter ici pour souligner combien les mots ci-dessus peuvent sembler insipides et creux s’ils ne sont pas accompagnés de supports structurels. Il est facile de prendre des risques et d’échouer si vous savez que vous avez un filet de sécurité — si vous savez que vous aurez une deuxième, une troisième ou même une quatrième chance. Il peut être imprudent de dire aux étudiants d’accepter l’échec lorsque l’établissement pénalise l’échec scolaire avec des relevés de notes permanents et des dates limites et des structures d’abandon de cours rigides. Existe-t-il un espace au sein de l’institution où nous pouvons créer un refuge pour la prise de risques et l’échec? Les instructeurs en situation de précarité peuvent ne pas avoir l’impression que la salle de classe est un refuge où ils peuvent discuter de leurs échecs s’ils ne savent pas comment cela aura une incidence sur les évaluations ultérieures de l’enseignement par la classe et, potentiellement, sur l’emploi ultérieur. Une grande partie de la discussion autour de « qui est autorisé à échouer » s’est également alignée sur la discussion autour de « qui est autorisé à être vulnérable ».

Contexte

Figure 5 : Photo par [Raphael Wild](https://unsplash.com/@veloradio?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText) sur [Unsplash](https://unsplash.com/s/photos/resistance-nature?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText)

Une leçon de ces dernières années est que nous pouvons nous adapter et changer (et assez rapidement quand nous le voulons) et nous ne pouvons pas prédire l’avenir. Personne dans le domaine de l’éducation n’a pensé que nous passerions tous à l’enseignement en ligne en raison d’une pandémie mondiale. Personne ne savait comment nous reviendrions en classe et personne ne le sait encore vraiment. Certains adoptent ce que nous avons appris en intégrant de manière permanente des supports de cours flexibles dans leurs cours ou en faisant évoluer leurs cours vers des formats en ligne (synchrones ou asynchrones).

Quelque chose qui fonctionne dans un contexte peut ne pas fonctionner dans un autre. Il est important de se rappeler que nous avons tous notre propre contexte et que nous examinons les problèmes et les opportunités à travers nos propres lentilles qui sont éclairées par nos contextes. Il en va de même pour les étudiants et la façon dont ils interagissent avec notre matériel de cours.

Le contexte, tel que nous l’explorons dans cette discussion, justifie le fait qu’il n’existe pas d’approche unique qui convienne à tous. Cela est essentiel au concept d’humanisation — le processus et l’approche que nous adoptons doivent dépendre du contexte.

Critique : L’art de la critique

On ne nous apprend pas formellement à critiquer. Et souvent les étudiants — et les collègues, même ceux qui essaient de construire de meilleurs systèmes — associent la critique constructive à la simple critique. La critique est un peu un art : bien fait, c’est quelque chose qui peut aider à établir des relations et aider les gens à avancer en collaboration. Mais lorsque nous parlons de la façon de critiquer et non d’éviscérer, nous devons être clairs sur les différences entre critiquer une chose et critiquer une personne. Et si nous critiquons sans construire une relation, nous serons souvent entendus comme critiquant la personne même si nous visons à critiquer la chose. Ainsi, les relations sont au cœur de la critique réussie au service du changement. Cela a des implications importantes pour l’éducation et le cycle de rétroaction sommative et formative entre les instructeurs et les étudiants. Comment pouvons-nous encadrer nos commentaires pour qu’il ne critique pas la personne? Comment pouvons-nous aider les étudiants à interpréter les commentaires, à y réfléchir et à y répondre ?

Bienveillance, bien-être, temps, soutien du corps professoral : dans un âge de surcharge (comment faire cela dans un contexte de manque de soutien institutionnel significatif et de manque total de temps dans un âge de surcharge?)

Cultiver des liens significatifs avec les étudiants et poser d’autres actes pour humaniser les cours, demande du temps et des efforts, nécessitant à la fois une présence cognitive et sociale. Cela ne peut se faire de manière percutante et durable sans un soutien structurel et des ressources, en particulier du temps et un espace de sécurité. Il est également important de reconnaître qu’il y a des iniquités historiques en ce qui a trait à la personne à qui l’on a demandé de faire ce travail et qui reçoit du soutien à cette fin. À quoi ressemble le soutien structurel à une pédagogie de bienveillance et de gentillesse? Comment pouvons-nous aider à la fois les instructeurs et les professeurs à établir des liens significatifs?

Un soutien structurel spécifique pourrait être fourni dans une structure à plusieurs niveaux. Par exemple, les soutiens institutionnels pourraient inclure des attentes concernant le temps consacré à l’établissement de liens significatifs, des pratiques culturellement adaptées du leadership, de la coordination et de la collaboration à travers les cloisonnements institutionnels historiques et des équipes de développement du corps professoral dédiées à l’apprentissage inclusif et à l’établissement de liens significatifs. Les soutiens au niveau des cours pourraient prendre la forme d’un retour d’information formatif sur les cours en progression, de soutiens personnalisés et flexibles pour les éducateurs et les instructeurs, ainsi que de structures de collaboration délibérées permettant aux étudiants de s’engager dans un apprentissage basé sur la collaboration. Aucun des soutiens susmentionnés ne tient compte de la seule ressource dont nous manquons tous actuellement : le temps. Le travail relationnel prend du temps et, pour que les instructeurs y consacrent du temps, il doit être valorisé et reconnu par l’institution en termes d’affectation de la charge de travail.

Un autre thème qui est ressorti de notre discussion est celui du bien-être. Nous ne pouvons pas nous engager de manière significative dans le travail d’humanisation de l’apprentissage si nous n’avons pas d’espace et de soutien pour notre propre bien-être. Souvent, le conseil de « prendre soin de soi » est au bas d’une liste plus longue et nous devons au contraire le rendre fondamental et l’intégrer dans notre pratique d’enseignement. Nous devons également reconnaître que nous avons une responsabilité collective en matière de bienveillance.[[5]](#footnote-5) Les institutions ont récemment intensifié leur discours à ce sujet, avec des courriels sur le bien-être, des réunions mensuelles sur le bien-être et des comités dédiés au bien-être au travail. Voici l’occasion de critiquer de manière constructive cette approche et d’essayer de l’identifier comme un théâtre significatif ou plein d’impact. Un des membres de notre équipe a écrit une critique du théâtre du bien-être : [Beware the Futility of Higher Education’s Wellness Theatre](https://www.timeshighereducation.com/campus/beware-futility-higher-educations-wellness-theatre) (Attention à la futilité du théâtre du bien-être dans l’enseignement supérieur.)

Flou, l’opposé de rigoureux

Nous nous comportons comme si, avec suffisamment de données, tout était connu, mesurable et prévisible. Toute structure faite de ce matériau pour sa fondation commencera à se fissurer. Ces fissures dans les fondations sont visibles dans tous les domaines et toutes les disciplines, mais peut-être surtout dans l’éducation. Lorsque l’information est plus importante que la connaissance et que la certitude et la mesurabilité sont plus importantes que la réflexion, le risque, l’émerveillement, l’exploration et la découverte, que perdons-nous? Qu’est-ce qu’on abandonne? Si pour valoriser une chose, il faut la mesurer, qu’est-ce que nous négligeons et manquons? Quel est le sous-produit, la sciure ou les déchets créés par notre besoin d’avoir des coins soignés, simples et exacts (dans l’éducation, dans les affaires et au-delà)?

Lorsque la mesurabilité est le succès, elle devient une fin en soi. Nous commençons à poser des questions qui nous amènent à des réponses mesurables. Nous commençons à mesurer les choses qui sont facilement mesurées. Et ce ne sont pas des actes neutres. Nous agissons sur nos mesures — les données deviennent les feuilles de thé pour la prise de décision, la carte pour le changement, le chemin vers l’avancement (voir plus ici sur la [prise de décision axée sur les données dans l’éducation](https://www.npr.org/sections/ed/2016/06/03/480029234/5-doubts-about-data-driven-schools)). Nous pouvons même ressentir un sentiment de confort après avoir suivi les instructions qui nous ont été données à partir des données désincarnées.

La clé ici est que cela « semble » moins aléatoire; la réalité est que ce n’est souvent pas le cas. Mais cela nous dispense du sentiment que nous prenons des décisions qui ne sont pas justifiées, validées ou soutenues par un pouvoir supérieur - dans ce cas, le pouvoir de la collecte de données et de ses révélations.[[6]](#footnote-6) Cela peut parfois être vu dans l’accent mis sur les données quantitatives et les mesures, peut-être au détriment des données qualitatives et narratives.

Ce super thème s’intitule « flou », car le flou peut sembler l’opposé du rigoureux, et le manque de rigueur est souvent qualifié de comme « étant flou ». En utilisant le mot « flou » ici, nous invoquons le concept de flexibilité et de fluidité. Ce n’est pas une voie insipide et facile pour apprendre, mais plutôt fondée sur la connexion et l’apprentissage centré sur l’étudiant. Des connexions flexibles et fluides peuvent favoriser la créativité. Dans la recherche de l’excellence de l’institution, ce récit peut souvent être perdu.

Relationnel

Ne sous-estimez jamais le pouvoir du jeu, de l’humour, d’un malapropisme bien placé ou de l’inattendu : ils sont tous des moyens de s’engager et de se connecter. En fin de compte, le travail d’humanisation de l’éducation se fera dans les connexions. Le contenu ne nous humanisera pas; la façon dont nous nous parlons, nous écoutons, nous célébrons et nous comprenons nous y mènera. Nous utilisons le mot « relationnel » pour couvrir ce vaste espace de connexion humaine, d’équipes, de groupes, de communautés - essentiellement toutes les façons dont nous existons dans un monde social. Il n’y aura jamais un seul moyen d’établir des connexions. De manière charmante, cela dépendra du contexte, des personnes et de tout ce qui se trouve entre les deux. C’est la richesse de l’interaction humaine : nous pouvons la ressentir lorsque nous avons dit quelque chose qui connecte, touche, influence une autre personne et nous pouvons la ressentir lorsque cela nous arrive. Ce sont les moments où l’on est humain, ensemble.



Je viens de découvrir que le « kay-ism » préféré de mes étudiants est « Sortez avec cette idée, ne la mariez pas encore… » Le « kay-ism » préféré de mes joueurs « Si tu ne t’amuses pas, tu t’y prends mal. » Quels sont vos « vous-ismes » en classe?

Friction et tension

Le dernier super thème que nous voulons souligner ici est celui qui n’a cessé de remonter à la surface chaque fois que les collaborateurs parlaient de barrières, de nouvelles avenues et de « et si ». Nous rencontrons friction et tension chaque fois que nous nous engageons dans quelque chose qui est inconfortable ou quelque chose qui est inconnu. L’inconfort a de la valeur et nous devons être capables de nous asseoir avec lui et de ne pas le traverser à toute vitesse. La friction et la tension nous aident à le faire, car les forces en jeu nous ralentissent. Nous avons parlé plus haut de l’importance de se déplacer lentement – que ce soit avec la réflexion, avec la connexion ou avec l’apprentissage en général. Comment pouvons-nous entretenir les frictions et les tensions et utiliser ces forces pour nous aider à mettre en œuvre le changement? Comment pouvons-nous aider notre étudiant à naviguer parmi les frictions et les tensions? Toutes les frictions et tensions sont-elles utiles, ou faut-il en éviter et en minimiser certaines? Certaines frictions sont-elles, en fait, destructrices? L’un des co-concepteurs de ce travail a fait remarquer que les frictions et les tensions mettront en évidence ce qui fait obstacle à ce travail et mettront en lumière les obstacles potentiels et les possibilités d’apprentissage.

Comment les super thèmes s’assemblent-ils?

Ces super thèmes ne sont pas des unités discrètes ou des entités cloisonnées. Il s’agit plutôt d’idées à plusieurs niveaux qui se croisent et s’entrecroisent dans tout le spectre de l’apprentissage humanisant. Ce sont des points de contact dont nous voulons rester conscients en raison de leur grande influence sur l’enseignement et l’apprentissage. Tous ces thèmes dépendent du contexte et sont influencés par la position des personnes concernées. Pour cette raison, il est important que ces douze thèmes ne soient pas interprétés comme une liste à retenir, mais plutôt comme des couches ou des perspectives qui nous rappellent les principes fondamentaux de l’apprentissage humanisant, qui peuvent évoluer et se transformer en fonction du contexte.

Ces thèmes se rejoignent également dans l’accent qu’ils mettent sur le questionnement et l’action, nous rappelant que le travail ici présent doit être suivi d’actions si l’on veut qu’il ait un sens. Lire et s’engager dans ce travail est la première étape d’un processus plus long. Tout comme la grève climatique mondiale de l’automne 2019 n’était pas en soi une action, mais plutôt un appel à l’action, ce travail ici est également un appel à l’action. Cet appel consiste à mettre l’accent sur le processus plutôt que sur le produit, avec un changement inclusif et durable à son centre.

Qui diable sommes-nous?



Grâce au financement d’eCampusOntario, les personnes et les institutions suivantes ont participé à la création de ces modules :

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

II

**Les modules (1-4)**

Module 1 : Désapprentissage et déstabilisation : questionnement et réflexion



Un ou plusieurs éléments interactifs ont été exclus de cette version du texte. Vous pouvez les consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=236>

Figure 1 : Vidéo de présentation Désapprentissage et déconnexion

Versions alternatives :

Cliquez ici pour une version avec LSQ (bientôt disponible!)

Histoire

Examiner et désapprendre les hypothèses et conventions individuelles, institutionnelles et sociétales inadaptées qui bloquent la conception de l’apprentissage pour la diversité humaine, la variabilité et l’équité et la complexité globale.

Notre système éducatif a été conçu pour traiter tout le monde de la même manière : l’égalité prime sur l’équité, souvent sous le couvert de l’impartialité. Elle sert, souvent ouvertement, de système de contrôle qui garantit que les étudiants qui sortent du système possèdent le même ensemble de compétences, de connaissances, d’aptitudes et de pratiques de base. Nous avons un système qui est souvent conçu pour assurer la similitude au sein d’un corps étudiant qui est unique et pour un monde qui est complexe et désordonné.

À l’aide d’une structure libératrice, les éducateurs postsecondaires ont réfléchi à ce que signifie désapprendre et déstabiliser notre modèle d’éducation actuel.

Origines en années de désapprentissage (histoire de Jutta)

Ce qui suit est le récit de deux décennies d’expériences de désapprentissage dans les classes universitaires. Le domaine d’étude est la conception inclusive, mais les hypothèses qui sont abordées vont au-delà du domaine d’étude. Cette expérience, et la communauté qui l’a soutenue, a motivé ce projet pour moi.

Le domaine et la pratique axés sur l’inclusion et l’équité (que j’ai développés avec mon équipe et ma communauté), considèrent deux choses comme vraies : nous avons besoin de diversité pour survivre et prospérer et nos vies et le monde sont de plus en plus complexes, enchevêtrés et changeants. Il découle de ces vérités que l’apprentissage doit être permanent et adaptatif, que la différence de l’apprenant est une force et doit être nourrie, et qu’une compétence importante est la collaboration au-delà des différences. Le système d’éducation formalisé dont nous faisions partie semblait nier et/ou réduire explicitement et implicitement ces vérités. Les signes de ce déni se trouvent dans le vocabulaire conventionnel de l’académie, qui comprenait l’obtention d’un diplôme « terminal », les domaines disciplinaires et la rigueur, la conformité aux normes et le classement des étudiants. La preuve d’une production indépendante était obligatoire et la collaboration était soupçonnée de tricherie. Cela a été affirmé malgré l’attribution d’exercices redondants qui n’avaient aucune valeur en dehors de la classe, au sein d’une cohorte et à travers des années de cohortes. Les disciplines étaient explicitement et implicitement défendues par un langage et des rituels d’initiés et des hiérarchies tacites, décourageant ainsi la collaboration entre les disciplines ou les incursions de nouveaux venus sans égaux. La pratique semblait être de rendre plus difficile l’admission, la participation et l’apprentissage des étudiants, afin que seuls ceux et celles qui pouvaient se conformer survivent. Le défi pour les étudiants semblait être de rivaliser pour gravir une hiérarchie toujours plus abrupte. Le sommet de la recherche à atteindre dépendait de la signification statistique, des conditions isolées et de la réplication entre les contextes, en supposant une homogénéité qui ne pouvait être atteinte que par la majorité. Les membres de notre communauté, qui avaient tendance à être des marginaux et de petites minorités, étaient constamment marginalisés ou exclus. Pourtant, nous savions qu’ils suscitaient la plus grande innovation et offraient la plus grande diversité essentielle.

En transférant mon équipe dans une université plus accueillante pour les conceptions alternatives de l’éducation, j’ai lancé un programme d’études supérieures en conception inclusive. Le programme engage les étudiants dans la conception inclusive de leur éducation tout en apprenant sur le domaine émergent du design inclusif. Je savais qu’avant de pouvoir s’engager et apprendre dans le programme, les étudiants devaient désapprendre et remettre en question un grand nombre d’hypothèses et de conventions socialisées inhérentes à l’éducation formelle. L’introduction au programme est une formation intensive de deux semaines en personne appelée Désapprentissage et questionnement, jusqu’à la pandémie, lorsque celle-ci a été mise en ligne pendant la période d’un trimestre. Conformément à la conception inclusive, une cohorte est choisie qui comprend la plus grande diversité de points de vue, y compris de nombreux étudiants ayant vécu l’expérience des obstacles. Le but ultime du cours est de créer une communauté d’apprentissage cohésive à travers la différence : « trouver un point commun plus profond en faisant de la place pour la différence ».  Les objectifs académiques formels sont les suivants :

Apprendre à donner et à recevoir des critiques constructives (les notes proviennent de l’auto-évaluation, de l’évaluation par les pairs et de la consultation avec l’instructeur; les notes sont obtenues en évaluant l’apprentissage personnel et non le classement par cohorte),

Remettre en question des hypothèses bien ancrées qui sont contraires à la diversité et à l’équité et qui ne tiennent pas compte de la complexité, et

Créer un plan d’apprentissage personnel et communautaire en tant que plan vivant qui évoluera au fur et à mesure que le contexte changera et que de nouvelles idées apparaîtront.

Bien que la classe soit préparée à l’idée que « nous serons tous offensants, nous serons tous offensés, c’est la façon dont nous répondons qui est importante », la classe commence par des activités qui établissent la gentillesse, la générosité et la confiance comme pratique, avant d’approfondir des sujets difficiles qui pourraient diviser. De nombreuses activités de la classe sont sociales pour encourager la cohésion sociale. La classe réfléchit à la honte, au blâme, à la polarisation, à la mentalité gagnant/perdant, à l’iniquité de l’influence et aux diverses formes de pouvoir.  La classe crée des stratégies pour passer de la réalisation personnelle à la réalisation collective. Nous nous entraînons à entendre des voix inouïes, à entrer dans des conversations difficiles et à écouter. Nous remettons en question nos réactions et nos jugements. Nous discutons de la stigmatisation malavisée associée à l’échec et aux erreurs. Nous nous efforçons de valoriser la lutte et de changer ou d’élargir nos points de vue. J’essaie de donner l’exemple d’une autocritique bienveillante et de faire de la place à un éventail de positions, plutôt qu’à deux camps.

Le contenu du cours ou le syllabus est adapté aux étudiants qui participent et aux sujets qui sont les plus importants à ce moment-là. Nous invitons des personnes qui remettent en question et élargissent les perceptions et les présomptions. Il s’agit notamment d’invités ayant vécu l’expérience d’être sans abri, de la prostitution, de l’esclavage, de l’extrême pauvreté, de la guerre et du terrorisme. Les invités et les étudiants partagent leurs expériences par la danse, l’humour, la cuisine, le jeu et la conversation.

Au fil des ans, des thèmes cohérents ont émergé couvrant des hypothèses qui nécessitent un désapprentissage. Nous les abordons à travers des exemples actuels ou des exemples tirés de l’expérience vécue de l’étudiant. Les voici :

La fausse notion d’un humain moyen et comment cela favorise les pratiques de recherche, l’IA, les marchés, etc.; l’importance de s’occuper des marges et des valeurs aberrantes et de l’ensemble des perspectives

La notion erronée de survie du plus apte — à la fois pour désapprendre ce que l’on pense être la forme physique et la compréhension erronée des progrès dans l’évolution par l’élimination des faibles, plutôt que l’épanouissement de la diversité

L’idée d’efficacité et de productivité et de mieux comprendre les coûts finaux de choses comme le principe 80/20, de discuter de la nécessité d’une économie circulaire à la fois en termes de durabilité environnementale et sociale (disparité, cohésion sociale, etc.).

Les coûts et les dommages causés par la catégorisation/classification/étiquetage

La dévaluation de la fragilité et de la vulnérabilité; la valeur des erreurs et des échecs

Le problème avec le meilleur, le parfait et l’utopie (hiérarchies, classe); la valeur du changement

Le problème de l’exhaustivité, de l’arrivée, de la certification dans un monde changeant enchevêtré (systèmes adaptatifs complexes)

Dans tous les cas, nous demandons : qui profite (par des gains tels que la popularité, la richesse ou le pouvoir), qui est laissé de côté, quel est l’impact final sur notre monde ou le bien commun?

Nous continuons avec les sujets qui sont les plus importants pour les étudiants, et je partage ce avec quoi je suis aux prises en tant que participant à la classe. La tâche pour le reste du temps est de tisser ces perspectives alternatives ensemble dans un état d’esprit évolutif qui peut être continuellement testé, amélioré et mûri.

Je remets délibérément et prudemment la direction de la classe aux étudiants, en intervenant d’une main légère si nécessaire, et j’assume le rôle de co-apprenant. J’ai constaté à maintes reprises qu’une clé puissante de l’engagement des étudiants est de les mettre dans le rôle d’éducateur/apprenant. Je crois fermement que j’ai appris le plus de ces cours.

Pourquoi ce sujet? Désapprentissage et déstabilisation

Questionnement et réflexion

****  
Figure 2 : Photo par [Lukasz Szmigiel](https://unsplash.com/@szmigieldesign?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText) sur [Unsplash](https://unsplash.com/s/photos/nature?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText)

Parmi les domaines à examiner, mentionnons la recherche, les données probantes, les mesures, l’innovation, les façons de connaître et d’exprimer les connaissances, les systèmes de valeurs, le travail, l’intelligence, l’économie, la prise de décisions, les notions de qualité, de rigueur, d’intégrité, d’efficacité, de gain et de confiance en ce qui a trait à l’apprentissage. Pour aller de l’avant, nous devons nous interroger sur la façon dont nous pratiquons maintenant et pourquoi. Une partie de cela est le travail inconfortable de désapprentissage et de déstabilisation. Nous faisons ce travail en nous posant des questions et en réfléchissant à la façon dont l’éducation est conçue (à partir de l’environnement physique, de l’environnement virtuel, de l’environnement interactif, etc.). Parmi les leçons que nous apprenons en désapprentissage et en déstabilisation, on peut citer les suivantes :

Impossible à mettre en bouteille : nous ne pouvons pas empaqueter ce travail et le faire passer à grande échelle. Passer à grande échelle est un mot qui se réfère à l’économie de l’entreprise, et non aux résultats d’apprentissage ou aux impacts culturels. Nous ne pouvons pas copier-coller des modules dans différents contextes et attendre les mêmes résultats. En fait, nous devrions faire une pause et tenir compte de l’impact des résultats attendus. Bien souvent, le processus est plus important que le résultat ou qu’un seul résultat.

Du temps pour penser, du temps pour réfléchir, de l’apprentissage lent, de l’importance des pauses : quand prend-on le temps d’explorer, de s’interroger, de critiquer, de s’interroger, de se remettre en question et de remettre en question ses propres pratiques, ainsi que celles des autres et des institutions? Le temps et l’attention sont peut-être nos biens les plus précieux, et ils se font rares. Qu’est-ce qui se perd lorsque nous planifions des réunions consécutives et que nous n’avons jamais un moment pour penser, absorber, laisser nos esprits errer pour établir des liens? C’est la sciure de notre travail. Lorsque nous coupons des lignes nettes et exactes, nous créons des « déchets » dans la poussière. Mais que faire si la poussière est une bonne chose? Et si nous laissions accidentellement quelque chose derrière nous dans la poussière? Et si les voix et les personnes que nous espérons atteindre le plus avec ce travail tombent dans la poussière? Nous devons être conscients et nous méfier de chaque coupure que nous faisons.

Absence de structure structurée : dans le cadre de ce travail, nous reconnaissons la nécessité d’une structure, tout en mettant en garde contre le fait que trop de structure peut freiner la curiosité et l’exploration. C’est pourquoi nous préconisons de ne mettre en place que la structure absolument nécessaire pour que les gens aient un objectif clair, mais pas plus. Et dans cet espace qui est créé, nous pouvons tous considérer comment les choses pourraient être. Nous mettons l’éducation dans une camisole de force et nous sommes surpris quand elle n’est pas fantaisiste, innovante, créative et libre. Comment interrogeons-nous l’utilité et l’inutilité de la structure en rubriques, en listes de contrôle, du contrôle d’accès, de la rigueur et des prérequis?

Introduction du sujet de la session de co-conception : Humaniser l’apprentissage : Désapprentissage et déstabilisation

Comment créer des espaces courageux

Ce sujet de co-conception a eu le fardeau d’être le premier que nous avons entrepris. Nous voulions que les participants se sentent courageux et bienvenus et aient une idée de la façon dont les espaces inclusifs et courageux fonctionnent : comment la co-conception se produit. Nous avons donc créé une vidéo d’introduction pour aider les participants à calibrer leurs attentes et à se montrer prêts à partager! La vidéo peut être consultée ici : [Vidéo Création d’espaces courageux](https://uwindsor.yuja.com/V/Video?v=507401&node=2103498&a=1310616068&autoplay=1); [Création d’espaces courageux ASL](https://uwindsor.yuja.com/V/Video?v=507401&node=2103498&a=1310616068&autoplay=1).

Un ou plusieurs éléments interactifs ont été exclus de cette version du texte. Vous pouvez les consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=236>

Figure 3 : « #OnHumanLearn — Création d’espaces courageux »  
 [Cliquez ici pour une version avec ASL](https://uwindsor.yuja.com/V/Video?v=507406&node=2103507&a=809594816&autoplay=1)  
 Cliquez ici pour une version avec LSQ (à venir!)

Comment préparer le terrain

Une fois que les participants se sont joints à la session de co-conception, Dave Cormier et Jess Mitchell ont utilisé des pratiques de facilitation inclusives pour expliquer le sujet et les intentions, puis pour lâcher prise. Une capture à 9:40 de l’introduction au sujet et des séances de co-conception peut être consultée ici :

[Dave Cormier et Jess Mitchell discutent de la façon d’humaniser ce que nous faisons …](https://uwindsor.yuja.com/V/Video?v=507415&node=2103526&a=1367280342&autoplay=1)

Un ou plusieurs éléments interactifs ont été exclus de cette version du texte. Vous pouvez les consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=236>

Figure 4 : Dave Cormier et Jess Mitchell discutent de la façon d’humaniser ce que nous faisons.

Cliquez ici pour une version avec LSQ (bientôt disponible!)

Introduction à la lecture et au cadrage

Pour réussir à humaniser l’apprentissage dans l’enseignement postsecondaire, il faut un changement fondamental des mentalités et des pratiques à l’échelle du système. Les listes de critères, les déclarations et les lignes directrices institutionnelles, ainsi que les compléments de pure forme aux offres éducatives ne suffiront pas. Ce changement de mentalité et de pratiques est urgent. La pandémie a montré que nous devons nous attaquer aux inégalités croissantes, prévenir les divisions et bâtir une société plus inclusive en Ontario afin de pouvoir surmonter la crise à venir.

Et nous savons que bon nombre de nos pratiques au sein du système éducatif plus vaste et complexe ne sont pas conçues pour être humaines. Nous devons désapprendre beaucoup de ces systèmes, à la fois en tant qu’apprenants et éducateurs, afin de rendre nos espaces d’apprentissage braves et sains pour tous. Ce sujet est le début d’une conversation de huit semaines #OnHumanLearn sur l’humanisation de l’apprentissage en ligne financée par les subventions eCampus Ontario [Stratégie d’apprentissage virtuel](https://vls.ecampusontario.ca/).

Nous avons, pour la plupart d’entre nous, été profondément troublés dans notre vie personnelle, sociale et professionnelle au cours des dernières années. Beaucoup d’entre nous continuent à se débattre avec le fait d’être des colons sur une terre volée (où, dans certains cas, il n’y a eu que récemment un « réveil racial ») : une terre où certains membres de nos communautés plus larges n’ont jamais été en sécurité, soutenus ou traités équitablement. Notre projet consiste, espérons-le, à aborder ce moment dans le temps en réfléchissant à où nous en sommes et à la façon dont nous pouvons faire mieux … par l’apprentissage et le désapprentissage.

Figure 5 : Photo par [Tomas Eidsvold](https://unsplash.com/@eidsvold?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText) sur [Unsplash](https://unsplash.com/s/photos/land?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText)

C’est donc avec cet appel à l’action que nous voulons parler de la manière dont nous pouvons apporter plus d’humanité dans la partie du monde sur laquelle nous pouvons avoir un impact ou une influence, dans les salles de classe, les foyers et tous les lieux où l’enseignement et l’apprentissage ont lieu. Chacun d’entre nous aura des choses différentes à désapprendre, des endroits différents où nous déstabilisons et sommes déstabilisés. Nous voulons nous réunir et entendre ce que vous avez à dire, apprendre de vous et désapprendre tous ensemble. Les liens contenus dans ce document sont inclus pour fournir une attribution au travail exemplaire qui précède et informe ce projet. Nous ne nous attendons pas à ce que vous examiniez toutes ces ressources afin de participer à la conversation.

Quelques questions qui ont éclairé les facilitateurs de projet à ce jour :

Que devons-nous « désapprendre » afin de progresser vers un enseignement et un apprentissage équitable et humanisé?

Qu’est-ce qui, dans notre passé, nous a amenés à penser et à agir d’une manière qui nous limite?

Quand nos différents privilèges et nos « états sédentaires » ont-ils interféré avec le fait d’être humain dans le contexte des espaces d’enseignement et d’apprentissage?

Quels sont les systèmes existants dans l’éducation qui encouragent ou influencent des décisions s’éloignant de l’humain?

Comment reconstruire des espaces pour étendre et embrasser TRC, #BlackLivesMatter et d’autres personnes qui ont été et sont marginalisées et opprimées dans nos communautés d’apprentissage?

Comment poser les bonnes questions sur notre besoin de désapprendre et de déstabiliser?

Apprentissage et désapprentissage dans la pandémie

Tout au long de la pandémie, les [médias](https://www.insidehighered.com/digital-learning/views/2020/06/10/online-learning-not-future-higher-education-opinion) ont beaucoup parlé de l’apprentissage en ligne comme étant « moins humain », tant du point de vue des éducateurs que des étudiants. Le corps professoral nous a raconté des histoires de regards fixés sur des fenêtres vidéo vides et d’étudiants qui utilisent des sites Web pour tricher à leurs examens. Depuis les récits d’étudiants contraints de regarder des cours audios de trois heures et [accusés à tort de tricher par un logiciel de](https://www.edsurge.com/news/2020-11-13-pushback-is-growing-against-automated-proctoring-services-but-so-is-their-use) surveillance des tests, nous sommes en droit de nous demander ce que nous devrions faire de nos salles de classe dans un monde en ligne. Mais la pandémie est-elle vraiment à blâmer? L’apprentissage en ligne est-il à blâmer?

En nous appuyant sur le travail d’éducateurs tels que [Whitney Kilgore](https://humanmooc.pressbooks.com/) aux États-Unis, [MahaBali](https://www.al-fanarmedia.org/2020/05/literacies-teachers-need-during-covid-19/) en Égypte, et [les](https://colab.plymouthcreate.net/ace/) [travaux](https://www.wwcc.edu/elearning/wp-content/uploads/sites/29/2020/03/Humanizing-Learning-Teaching-in-Times-of-Disruption.pdf) [de](https://dearbornhub.net/?p=1079) [beaucoup](http://page.teachingwithoutwalls.com/tool-buffet) [d’autres](https://www.edsurge.com/news/2021-05-17-4-steps-for-humanizing-personalized-learning), nous espérons avoir une conversation sur ce que nous pouvons faire pour rendre les expériences d’apprentissage plus humaines. Dans « *Learning to Unlearn, and then Relearn: Thinking about Teacher Education within the COVID-19 Pandemic Crisis* », Fernandes et Gottolin nous invitent à examiner « l’invitation métaphorique que cette pandémie de la COVID-19 nous a envoyée pour revoir notre pratique ». Ils suggèrent aux éducateurs de profiter de cette occasion pour faire le point sur ce que nous devons désapprendre pour rendre nos salles de classe et nos systèmes éducatifs différents.

La première dimension du [cadre de conception inclusive de Jutta Treviranus, membre de l’équipe #OnHumanLearn](http://openresearch.ocadu.ca/id/eprint/2745/), consiste à [reconnaître le caractère unique de l’être humain](https://medium.com/fwd50/the-three-dimensions-of-inclusive-design-part-one-103cad1ffdc2). Notre système éducatif a été conçu pour traiter tout le monde de la même manière : l’égalité prime sur l’équité, souvent sous le couvert de l’impartialité. Il sert, souvent ouvertement, de système de contrôle qui garantit que les étudiants qui sortent du système possèdent le même ensemble de compétences, de connaissances, d’aptitudes et de pratiques de base. Il est intéressant de noter que [nous avons redoublé d’efforts dans ce](https://www.youtube.com/watch?v=uKjS8tEkIbg) domaine, même en sachant que cela ne prépare pas les gens à un avenir incertain et complexe.

Nous avons un système qui est souvent conçu pour assurer la similitude au sein d’un corps d’étudiants qui est unique et pour un monde qui est complexe et désordonné.

[Dans sa publication sur la pédagogie hybride](https://hybridpedagogy.org/pedagogy-as-protest-reimagining-the-center/), Jessica Zellner se demande, au vu de l’état actuel du monde, comment nous pouvons nous considérer comme centrés sur les étudiants alors que

Nos programmes sont une dizaine de pages pleines de déclarations de politique générale, car trop de personnes dans le domaine de l’éducation en sont venues à croire qu’un bon enseignement et une application rigide des règles sont les mêmes : pas de travail en retard accepté; déductions de notes pour les arrivées tardives; utilisation requise d’un logiciel de surveillance; « équité » telle que représentée par des sanctions uniformes indépendamment des circonstances personnelles ou des difficultés.

« Où, demande Jessica, est notre humanité ? »

Erica McWilliams, dans [*Unlearning Pedagogy*](https://www.jld.edu.au/article/view/2/1.html), nous dit que les habitudes « sont utiles lorsque les conditions dans lesquelles elles fonctionnent sont prévisibles et stables ». Elle se demande, en 2005, si le monde où vont nos étudiants est prévisible ou stable. Elle parle des sept habitudes mortelles que nous avons prises en tant qu’éducateurs; des « habitudes mortelles » qui doivent être désapprises :

Plus on apprend, mieux c’est.

Les éducateurs devraient en savoir plus que les étudiants.

Les éducateurs dirigent, les étudiants suivent.

Les éducateurs évaluent, les étudiants sont évalués.

Le programme doit être établi à l’avance.

Plus nous connaissons nos étudiants, mieux c’est.

Nos disciplines peuvent sauver le monde.

Jennifer Hardwick, de KPU, raconte comment elle a dû apprendre à « abandonner mon ego et à embrasser l’inconfort en apprenant et en désapprenant, en [me décentrant,](https://wordpress.kpu.ca/tlcommons/cultural-humility/) en repensant et en redessinant quand quelque chose ne fonctionne pas. Cela signifie m’engager pour l’inclusion et la justice dans mes cours et me préparer afin que je puisse parler éthiquement et en connaissance de cause à mes étudiants sur des sujets difficiles à mesure qu’ils se présentent : le [chagrin climatique](https://sustain.ubc.ca/about/resources/programs-and-interventions-address-climate-grief), le [génocide](https://kputlcommons.freshdesk.com/support/solutions/articles/43000631879-talking-about-residential-schools-with-students-a-digital-resource-guide-for-settler-non-indigenous-), [le racisme](https://wordpress.kpu.ca/antiracism/resources/general-resources/). »

Différentes voix d’un bout à l’autre du terrain. Nous aimerions entendre ce que vous avez à dire et ajouter à la discussion.

Qu’est-ce qu’on désapprend? Qu’avons-nous besoin de désapprendre? Qu’est-ce que le désapprentissage?

Pourquoi devons-nous désapprendre? Pourquoi le désapprentissage est-il important? Pour qui? Quels sont les résultats visés?

Constatations des participants à la co-conception

Semaine 1 : « Quoi? » et « Alors quoi? ».

Comment puis-je réfléchir et identifier ce que je dois changer?

Assumer sa vérité peut être inconfortable et déstabilisant, mais c’est courageux et vulnérable.

Notez les résultats que vous demandez; considérez les résultats du processus

Nous avons tendance à privilégier la production par rapport au processus

Les étudiants ne sont pas un produit! Se débarrasser de l’accent mis sur la productivité

Nous pouvons changer nos salles de classe, mais nous serons toujours confrontés à des contraintes

Il y a des tensions entre les hiérarchies qui nous servent et qui ne nous servent pas

Remettre en question les normes établies par les organes administratifs, de sorte que l’apprentissage soit pertinent pour les étudiants

Nous essayons de nous protéger contre l’inconfort, mais l’inconfort et la vulnérabilité sont essentiels pour prendre en compte ce que l’autre personne peut vivre.

Désapprendre est plus difficile à faire que d’apprendre

L’apprentissage virtuel élimine les conversations informelles avant le cours — « Comment allez-vous? »

Semaine 2 : « Maintenant quoi? »

Les étudiants se sentent libres d’interagir avec le personnel lorsqu’aucune note n’est attribuée à une leçon

Les étudiants craignent qu’il y ait tromperie (lorsque le processus est privilégié par rapport au produit).

L’évaluation et les notes n’aident pas à la motivation intrinsèque — « Que dois-je faire pour obtenir un A? »

Mener des examens à livre ouvert — nous vivons dans un monde où les gens peuvent chercher des choses en ligne

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |

Lien vers le matériel de la session

Présentation Humaniser

Un élément interactif H5P a été exclu de cette version du texte. Vous pouvez le consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=236#h5p-1>

Figure 5 : Diapositives de la présentation « Humaniser »

Diapositive 4 : Désapprentissage 4  
 Nous renforcions la confiance sans résultat attendu. Nous n’étions pas concentrés sur la tâche à accomplir, nous construisions quelque chose ensemble. Nous avons été adjacents, mais nous n’avons pas été ensemble.

Diapositive 5 : Désapprentissage et déstabilisation dans l’enseignement et l’apprentissage  
 Nous sommes ici pour parler de désapprentissage; nous ne cherchons pas de définition, nous espérons faire les choses différemment aujourd’hui, et cela pourrait sembler gênant…

Ne résolvez pas ou n’essayez pas de résoudre les choses aujourd’hui. Explorez ce que vous pensez ouvertement et soyez ouvert à ce que les autres disent. Pensez aux cas marginaux.

Nous voulons que vous vous demandiez, exploriez et partagiez des idées sur le désapprentissage qui pourraient provenir de votre propre expérience ou influences. Nous venons tous de différents espaces, avons des histoires différentes, des expériences différentes… et nous les amenons avec nous dans chaque interaction. Je pense que c’est le sac à dos que nous portons tous sur le dos.

Diapositive 6 : Quoi? Alors quoi? Maintenant quoi?  
 Le désapprentissage de Jess : Efficacité - lesquelles sont bonnes et lesquelles font du mal?

L’économie de l’éducation : Je ne suis pas assez naïf pour être totalement déconnecté de l’économie, mais je suis déçu que cela ne soit pas transparent et que nous ne parlions pas des décisions qui sont prises dans la conception de l’éducation et qui ont tout à voir avec l’économie et rien à voir avec l’enseignement ou l’apprentissage.

Diapositive 7 : Passage aux groupes de discussion  
 Remarquez qui se porte volontaire pour prendre des notes. Remarquez qui, historiquement, prend généralement des notes (jeunes femmes). Réfléchissez un instant à la manière dont le reste du groupe (vous) peut soutenir la personne qui prend des notes afin qu’elle puisse participer activement et ne pas se contenter d’être le scribe sans cerveau ni opinion. Après une expérience partagée, demandez : « Quoi? Que s’est-il passé? Quels faits ou observations avez-vous remarqués? » Puis, après avoir recueilli toutes les observations importantes, demandez : « *A*lors quoi? Pourquoi est-ce important? Quelles sont les tendances ou les conclusions qui se dégagent? Quelles hypothèses pouvez-vous faire? » Puis, une fois que la création de sens est terminée, demandez : « Maintenant quoi? Quelles actions ont du sens? »[[7]](#footnote-7)

Tout cela dans le but d’humaniser l’apprentissage.

1. Quoi : Qu’est-ce qu’on désapprend? Qu’avons-nous besoin de désapprendre? Qu’est-ce que le désapprentissage? La déstabilisation peut être au moins de deux ordres : vous pouvez vous sentir mal à l’aise à cause du désapprentissage, et cela peut être déstabilisant; vous pouvez aussi vous interroger fondamentalement sur la provenance des structures que vous déstabilisez, et cela peut avoir un impact en cascade sur vous-même et sur les autres - pensez-y, ensemble...
2. Alors quoi : Pourquoi devons-nous désapprendre cela? Pourquoi le désapprentissage est-il important? Pour qui? Quels sont les résultats visés? Comment déstabiliser de manière productive? Est-ce un oxymore?

Diapositive 9 : Réfléchir  
Ce que signifie être inclusif — certains n’étaient pas là la semaine dernière. Comment pouvons-nous être accueillants, conscients de ce sentiment lorsque vous êtes nouveaux et que vous avez le sentiment d’avoir manqué quelque chose, ou pire, d’avoir été laissés de côté. Qu’est-ce qui nous retient? Pourquoi ne brisons-nous pas les structures qui nous retiennent? Dans de nombreux cas, nous avons des raisons réelles, bonnes et solides. Dans d’autres, nous pourrions encore avoir une certaine marge de manœuvre pour perturber (nous-mêmes, les autres et les systèmes qui nous entourent). Rappelez-vous : dans la mesure du possible, soyez courageux, pas dangereux. Qu’est-ce qui vous empêcherait de le faire? Et maintenant? De quoi avez-vous besoin? Où pouvez-vous l’obtenir?

Diapositive 10 : Rigueur  
 SUPPOSITION : Personne (y compris vous) ne peut dire si vous avez appris quelque chose sans une note.

Ne tombons-nous pas simplement dans le relativisme — nous n’avons pas besoin de tomber dans cette fosse de désespoir!

Diapositive 11 : Nous voulons tous être vus ou entendus  
 Chaque fois que nous utilisons un terme comme « administrateurs », « professeurs/instructeurs », « étudiants », nous devrions demander : « Toujours? Parfois? Jamais? »

Si souvent, nous le faisons dans la conversation … les étudiants …

Et nous faisons une autre chose : nous bifurquons le monde en héros et en « épouvantails » (ou même en brebis galeuses).

Homme de main, épouvantail — cisgenre, blanc, hétérosexuel homme … (mais si vous êtes un étudiant très timide, première génération à l’université qui a grandi dans la pauvreté générationnelle?) et oui, vous êtes cisgenre, blanc et hétéro?

Ou le rappel que nous avons reçu la semaine dernière : tous les habitants de la terre qui ne sont pas indigènes ne sont pas des colons - certains ont été arrachés à leur terre ou placés sur la terre contre leur volonté, réduits en esclavage sur la terre ...

Diapositive 12 : Trouver sa propre voix  
 Comment nous équilibrons-nous au sein DE L’INCLUSION? Qui peut avoir une voix et quand? Et quelle voix est protégée, entendue ou défendue? Chuchotez-vous ou criez-vous? Lorsque certains d’entre nous crient, ils attirent l’attention; d’autres sont considérés comme étant en colère et ne méritant pas d’être écoutés. Alors, ne sous-estimez pas à quel point il est difficile de trouver votre propre voix.

Diapositive 13 : Portée vs échelle  
 Si nous voulons que l’éducation soit humanisée, nous devons traiter avec les individus dans la mesure du possible. Ensuite, nous devons effectuer le travail pour réfléchir à la façon de [délimiter notre travail](https://econproph.com/2019/05/20/scale-and-scope/) — pas le faire passer à l’échelle!

**Diapositive 15 : Voici ce que**

cela peut être et ce sera un « quoi » dynamique. Vous serez influencé et inspiré par les bons et les mauvais exemples; vous pourriez trouver quelqu’un pour vous soutenir dans votre propre parcours personnel à travers cela. Vous pouvez demander à un administrateur d’initier un changement; vous pouvez demander à un directeur de département de prendre le pouvoir avec un groupe d'étudiants. « Les yeux clairs, les cœurs pleins ne peuvent pas perdre » — Entraîneur Taylor de Friday Night Lights.

Structure libératrice utilisée et pourquoi

(Cette petite histoire d’origine est de Terry Greene)

Cette équipe s’est réunie à plusieurs reprises avant les huit semaines d’extravagance de la co-conception. Au cours de ces réunions, l’expression « absence de structure structurée » a été évoquée à quelques reprises. Ça m’a semblé génial. Ça semblait être mon genre d’endroit pour flâner et parler. Qu’est-ce que cela signifie? J’y ai pensé, probablement d’une manière mal structurée. Je pensais que ça signifiait peut-être une structure lâche, bien sûr. Peut-être aussi un but vague? Si cela a un sens. Je n’arrêtais pas non plus de penser, quelque part au fond de mon esprit où les pensées sont marmonnées à voix basse, « Hé, ça ressemble à ces [structures libératrices](https://www.liberatingstructures.com/) que j’aime tant. » Ce ne sont que des mesures de facilitation de base qui, lorsqu’elles sont mises en place, donnent aux choses une structure suffisamment ouverte pour vraiment laisser les choses se passer.

Après que le fond de mon esprit ait marmonné cette pensée quelques fois, je l’ai entendue. Je l’ai proposé à l’équipe. « Hé, nous devrions utiliser une structure libératrice comme  [« Quoi, alors quoi, maintenant quoi?](https://www.liberatingstructures.com/9-what-so-what-now-what-w/) » comme base pour nos sessions! » Et avec tous ces humains travaillant pour humaniser les choses, ils m’ont entendu. Et si nous passions la première semaine d’un module en groupe à identifier et disséquer le « quoi » de celui-ci ? Qu’est-ce que « désapprendre et déstabiliser »? Qu’est-ce que la « vulnérabilité et l’échec »? Et si c’était tout ce que nous voulions couvrir durant cette première semaine? Nous serions tellement limités dans notre approche. Mais nous serions aussi si libres d’aller plus loin. Et pour faire suite à cela avec une deuxième réunion hebdomadaire pour dire Maintenant quoi? Pourquoi est-ce important pour nous? Quelles mesures pouvons-nous prendre?

Cette structure libératrice semblait tout à fait juste. Elle ne nous a pas donné grand-chose à faire (nous n’avons eu à répondre qu’à trois questions en deux semaines!), mais en même temps, cela nous a donné beaucoup de matière à travailler (nous avons eu le temps d’approfondir le sujet et de trouver ensemble le meilleur plan d’action!) Et cela a permis à une douzaine de co-concepteurs distincts d’apporter leurs propres approches diverses de manière cohérente. Si ce n’est pas une absence de structure structurée, je ne sais pas ce que c’est! (Sérieusement, si ce n’est pas le cas, je ne sais pas ce que c’est.)

Réflexions

Vous trouverez ci-dessous une réflexion écrite par [Heather Carroll](https://twitter.com/heathercurrll) de l’Université Nipissing après la session 1 « Désapprentissage et déstabilisation » de la co-conception :

Tout comme l’apprentissage est un processus communautaire, aujourd’hui j’ai constaté de première main que le désapprentissage est également mieux fait dans la communauté. Lors de la première séance en petits groupes de # OnHumanLearn, j’ai été présentée à un groupe de collègues qui étaient tous, fortuitement, en transition. Du candidat au doctorat au professeur, de l’étudiant au personnel, du praticien au conférencier : nous avons tous eu récemment un changement professionnel et avons fait face à des normes profondément enracinées sur ce que nous devrions être et qui nous devrions être dans notre nouveau rôle. D’où venaient ces idées? Et à qui profitent-elles? Pas nous. Du moins, pour la plupart.

Nous avons immédiatement partagé entre nous ce dont nous avions besoin de désapprendre. Nous avons partagé des éléments de nos identités que nous voulions mettre en valeur professionnellement. En accédant à des rôles en tant que femmes, par exemple, nous nous sommes demandé d’oublier les suppositions et les contrevérités concernant notre aptitude à occuper un rôle. Parfois, nous avons partagé le sentiment du syndrome de l’imposteur. Parfois, nous avons l’impression de jouer le rôle d’un professionnel. Nous étions tous attirés par ce groupe humanisant plus large parce que nous pensions qu’il manquait dans nos contextes actuels. Nous voulons tous humaniser l’éducation.

Nous avons partagé des exemples de comportements, de pratiques et de politiques toxiques, à la fois dans le milieu universitaire et dans nos sphères professionnelles/disciplinaires, et comment nous pourrions être des agents de perturbation. Le‘« empathie » et la « compassion » étaient considérées comme des remèdes que nous pouvions appliquer à notre vie et à celle de nos étudiants afin de nous attaquer aux éléments toxiques de l’enseignement supérieur. Mais ces traits de caractère sont-ils suffisants? Et sont-ils intrinsèquement bons? La flexibilité à l’âge de la COVID est nécessaire … mais est-ce seulement préparer les étudiants à l’échec dans leur vie professionnelle future inflexible? Nous nous sommes attaqués à la façon dont nous pouvons mettre en œuvre notre désapprentissage au sein de nos propres lieux de contrôle, en reconnaissant que nous sommes situés dans des systèmes nébuleux où le changement peut sembler impossible. Les institutions peuvent-elles désapprendre les mentalités d’efficacité et de pénurie? Pourquoi l’institution limite-t-elle le désapprentissage alors qu’il doit se produire à tous les niveaux?

Par la suite, je me suis souvenue d’une distinction qui m’a été expliquée dans un entretien avec le Dr Savannah Shange, à savoir si les écoles (même progressives!) sont une « institution » ou une « organisation ». Plus simplement, les institutions existent pour exister. Elles sont égocentriques, alors que les organisations existent pour accomplir un travail et atteindre un objectif. Donc, bien que nous soyons limités sur le plan institutionnel dans nos rôles, au cours de la session d’aujourd’hui et des sept semaines suivantes, nous sommes une organisation. Notre désapprentissage en dépend. Notre humanité en dépend.

Après réflexion, je me souviens du cadre de travail du Dr Barbara J. Love pour développer une conscience libératoire, qui nécessite la conscience, l’analyse, l’action et la responsabilité. Je pense qu’aujourd’hui, nous sommes parvenus à la prise de conscience et à l’analyse. J’ai bon espoir qu’avec cette masse critique d’éducateurs humanisants, nous pourrons aller vers l’action collective et la responsabilité.

Réfléchissant intérieurement, je pense à la bravoure et à la vulnérabilité nécessaires pour désapprendre. En juillet, Jess m’a demandé de réfléchir au processus de l’expérience jusqu’à présent. J’ai utilisé le mot « désapprendre » une fois, et c’est quand j’ai dit : « Je suis nouvelle [ici] et j’ai souvent été critiquée pour avoir pris la parole lors de réunions dans un ancien rôle, alors j’essaie de désapprendre cela. Je suis reconnaissante pour cette communauté <3 »

Mon désapprentissage actif est un processus continu, et probablement la raison pour laquelle je me sens à l’aise de partager cette réflexion par écrit et non en grand groupe. Mon sentiment reste le même : je suis reconnaissante pour cette communauté.

Lié ici est une réflexion écrite par [Laura Killam](https://twitter.com/nursekillam) de l’Université Queens après la session 1 « Désapprentissage et déstabilisation » de la co-conception :

<http://insights.nursekillam.com/reflect/now-what-unlearning/>

Questions pour les conversations futures

1. Pouvons-nous désapprendre de manière productive et déstabiliser tout en ayant des progrès clairs, des jalons et un apprentissage structuré?
2. Comment intégrer le désapprentissage et la déstabilisation dans tous les aspects de l’éducation?
3. Que pouvez-vous désapprendre aujourd’hui?

Ressources additionnelles

Lien vers les conversations Twitter

L’équipe a créé un mot-dièse qui a été utilisé pour poursuivre les conversations sur Twitter : #OnHumanLearn

<https://twitter.com/search?q=%23OnHumanLearn&src=typed_query>

Travaux cités

Ressources qui sont particulièrement pertinentes pour le sujet.

Fernandes, Alessandra Coutinho et Sandra Regina ButtrosGattolin. « Learning to Unlearn, and then Relearn: Thinking about Teacher Education within the COVID-19 Pandemic Crisis » RevistaBrasileira De LinguísticaAplicada, SciELO, 19 mai 2021, <https://www.scielo.br/j/rbla/a/PZnXf4cFWTH8LrgpFP5WVdy/>.

Gordon, Mordechai. « Welcoming Confusion, Embracing Uncertainty: Educating Teacher Candidates in an Age of Certitude » Paideusis, vol. 15, n ° 2, 2006, p. 15–25. <https://doi.org/10.7202/1072677ar>.

Hardwick, Jennifer. « Now Is the Time to Be Brave: Pedagogy for a World in Transition. » Teaching Learning Commons, KPU, 25 août 2021, <https://wordpress.kpu.ca/tlcommons/now-is-the-time-to-be-brave-pedagogy-for-a-world-in-transition/>.

Humanizing Learning. <https://www.zotero.org/groups/3361442/humanizing_learning>.

McWilliam, Erica. « Unlearning Pedagogy. » Journal of Learning Design, 2005, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1066452.pdf>.

Wheatley, Margaret. « Partnering with Confusion and Uncertainty. » Margaret J. Wheatley, Shambhala Sun, novembre 2001, <https://margaretwheatley.com/wp-content/uploads/2014/12/Partnering-with-Confusion-and-Uncertainty.pdf>.

Liberating Structures, « What, So What, Now What? W

, » https://www.liberatingstructures.com/9-what-so-what-now-what-w/.



Module 2 : Les étudiants en tant qu’agents de leur propre destin diversifié : vulnérabilité et échec

Un ou plusieurs éléments interactifs ont été exclus de cette version du texte. Vous pouvez les consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=244>

Figure 1 : Vidéo de présentation Les étudiants en tant qu’agents de leur propre destin diversifié

Cliquez ici pour une version avec LSQ (bientôt disponible!)

Histoire

Objectif : Aider tous les membres d’une institution à aider les étudiants à devenir des experts autonomes dans leur propre parcours d’apprentissage diversifié et continu. Pour répondre aux demandes actuelles et émergentes, les étudiants doivent se différencier et continuer à apprendre tout au long de leur vie, tout en reconnaissant que la diversité est l’atout le plus précieux de notre société. Cela implique de repenser les notions de conformité des étudiants à des normes institutionnelles singulières, de recrutement biaisé par l’exclusion, de systèmes préférentiels de classement et de promotions académiques, de techniques d’évaluation réductrices, de surveillance et de contrôle des étudiants et de compétition entre gagnants et perdants, entre autres conventions académiques. Comment donner aux étudiants et étudiantes les moyens de valoriser, de développer et d’appliquer leurs propres contributions uniques tout au long de leur vie?

  
 Figure 2 : [Alice Donovan Rouse](https://unsplash.com/@alicekat?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText) sur [Unsplash](https://unsplash.com/s/photos/path?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText)

Les étudiants sont maîtres de leur propre parcours et de la manière dont ils y parviennent. Pour humaniser ce chemin, nous devons libérer l’emprise que les universités traditionnelles ont sur l’apprentissage, transférer la responsabilité et le pouvoir à l’étudiant, et lui donner une véritable propriété sur ses décisions et les mesures de « succès ». Ici, nous utilisons le terme « pouvoir » pour désigner la capacité et l’aptitude à provoquer un changement dans les comportements/systèmes/vies des gens. Le changement de l’équilibre des pouvoirs dans les relations éducatives est au cœur de l’apprentissage humanisant.

En tant qu’instructeurs, nous devons nous demander : comment interagissons-nous avec les étudiants? Les étudiants ont-ils le choix et la possibilité de montrer leur apprentissage? Comment pouvons-nous donner aux étudiants plus de contrôle sur leur apprentissage? Comment humaniser notre pratique pour finalement mieux servir les étudiants? Comment pouvons-nous modéliser l’importance de la vulnérabilité et de la confiance pour nos étudiants?

Il y a une grande valeur et une grande signification dans les manifestations authentiques de vulnérabilité. À partir d’une véritable vulnérabilité, nous pouvons développer la confiance et les liens personnels avec nos étudiants. Nous pouvons ouvrir des perspectives et des dialogues qui mènent à la création de sens. Comment, en tant qu’instructeurs, pouvons-nous faire cela? Comment pouvons-nous modéliser la vulnérabilité alors que nous pourrions nous-mêmes être dans une position de précarité?

Pour aller à la racine de ces problèmes, plusieurs questions de cadrage ont été posées aux participants à la co-conception dans ce module :

Comment voyez-vous la relation entre la vulnérabilité, l’échec et le pouvoir d’action des étudiants?

Où l’échec a-t-il été une occasion d’apprentissage importante pour vous et/ou vos étudiants?

Que signifie la vulnérabilité dans un contexte d’enseignement et d’apprentissage?

Qu’est-ce qui vous effraie le plus à propos de la trinité vulnérabilité/échec/pouvoir d’action des étudiants?

Introduction au sujet de la session : Les étudiants en tant qu’agents de leur propre destin diversifié

Un ou plusieurs éléments interactifs ont été exclus de cette version du texte. Vous pouvez les consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=244>

Figure 3 :

Semaine 3 : Les étudiants en tant qu’agents de leur propre destin diversifié

Mots-clés de la semaine : Vulnérabilité et échec

En préparation pour cette semaine :

Écoutez ce balado de dix-sept minutes pour entendre l’introduction des facilitateurs pour ce sujet : https://www.spreaker.com/user/voicedradio/onhumanlearn

Greene, Terry, hôte. « The #OnHumanLearn Module Two Team. » Gettin’ Air, 2021, <https://www.spreaker.com/user/voicedradio/onhumanlearn>.

En option, parcourez ces articles pour plus de contexte :

[Train Wrecks: 3M National Teaching Fellows Explore Creating Learning and Generative Responses from Colossal Failures](https://celt.uwindsor.ca/index.php/CELT/article/view/5295)

Strean, William Ben et coll. « Train Wrecks: 3M National Teaching Fellows Explore Creating Learning and Generative Responses from Colossal Failures. » Collected Essays on Learning and Teaching, 2019, <https://celt.uwindsor.ca/index.php/CELT/article/view/5295>.

[Learner Agency and the Learner-Centred Theories for Online Networked Learning and Learning Ecologies](https://edtechbooks.org/up/ecol)

Blaschke, Lisa Marie et coll. « Learner Agency and the Learner-CentredTheories for Online Networked Learning and Learning Ecologies. » Unleashing the Power of Learner Agency, EdTech Books, 1er janvier 1970, <https://edtechbooks.org/up/ecol>.

Découvertes de la semaine 1 : « Quoi ? » et « Alors quoi? ».

Comment voyez-vous la relation entre la vulnérabilité, l’échec et le pouvoir d’action des étudiants?

L’échec et la réflexion peuvent approfondir à la fois l’apprentissage et l’engagement.

Généralement, le contrôle incombe à l’éducateur et seul l’éducateur peut donner le ton à la classe et prendre des décisions.

Cette relation peut varier en fonction de la discipline, par exemple dans le domaine des sciences (apprentissage à partir d’un échec expérimental), de l’ingénierie (apprentissage à partir d’un échec structurel), des affaires (échec rapide, échec fréquent), de la pharmacie (apprentissage à partir d’erreurs de prescription).

Qui est autorisé à être réellement vulnérable? La précarité et les antécédents, ainsi que les mesures associées de privilège ou d’absence de privilège, peuvent rendre la vulnérabilité plus risquée. Les personnes appartenant à des groupes sous-représentés risquent d’être davantage exposées à la vulnérabilité.

L’échec est une composante essentielle du processus d’apprentissage et, pourtant, nous n’apprenons pas aux étudiants à accepter l’échec et à en tirer des leçons. En fait, nous ne fournissons même pas d’espaces structurellement sûrs pour que cela s’y produise.

Où l’échec a-t-il été une occasion d’apprentissage importante pour vous et/ou vos étudiants?

Le fait de montrer que les experts peuvent échouer et échouent effectivement peut soulager la pression que les étudiants ressentent.

Le fait de modéliser les erreurs en tant qu’instructeurs, et de montrer comment nous en tirons des leçons, peut contribuer à réduire la stigmatisation des erreurs pour nos étudiants.

La modélisation des réponses à l’échec peut aider les étudiants à voir comment faire preuve de grâce, accepter la critique et le retour d’information et accepter la faillibilité.

Humaniser la relation avec les étudiants en étant vulnérable.

L’échec révèle ce que nous ne savons pas, informe le parcours d’apprentissage et montre qu’il est normal de ne pas savoir — nous devons découvrir ce que nous ne savons pas afin de pouvoir concentrer notre apprentissage sur les limites du savoir et de l’ignorance.

L’inconfort et l’apprentissage vont de pair. Nous apprenons davantage lorsque nous sommes mal à l’aise et nous devons normaliser le sentiment de ne pas savoir quelque chose, qui est par nature inconfortable.

Que signifie la vulnérabilité dans un contexte d’enseignement et d’apprentissage?

Être prêt à partager votre humanité.

Normaliser le fait de ne pas savoir. Il est plus facile de modéliser une véritable curiosité si la vulnérabilité est acceptée.

Normaliser la difficulté ... nous sommes tous en évolution.

La modélisation de la vulnérabilité et de l’échec productif est essentielle.

Les étudiants seront peut-être plus enclins à poser des questions et à remettre en question s’ils savent que vous êtes faillible.

L’échec est « intégré » à l’enseignement, mais nous ne le nommons pas souvent et ne le modélisons pas.

Qu’est-ce qui vous effraie le plus à propos de la trinité vulnérabilité/échec/pouvoir d’action des étudiants?

Les étudiants peuvent considérer la vulnérabilité comme une faiblesse. Est-ce que cela va faire perdre le contrôle de la classe à l’éducateur? (Et la « perte de contrôle » ne fait-elle pas partie du processus visant à donner aux étudiants plus d’autonomie dans leur parcours d’apprentissage?)

La vulnérabilité s’accompagne de risques : émotionnels, de réputation et de progression de carrière, par exemple.

Oublier ce que c’était d’être un novice; nous devons garder de la place pour cela en tant qu’éducateurs

Le Syndrome de l’imposteur

Comment reconnaître le pouvoir et les privilèges existants dans cette discussion sur la vulnérabilité et l’échec? Est-ce que tout le monde a réellement accès aux mêmes espaces sûrs pour la vulnérabilité?

Découvertes de la semaine 2 : « Maintenant quoi? »

L’importance d’accepter l’inconfort et d’apprendre de l’échec

Apprendre de l’échec est une composante essentielle du processus d’apprentissage, mais cela n’est pas toujours enseigné activement dans l’enseignement supérieur. Il s’agit, en fait, d’une composante essentielle de la vie réfléchie et, étant donné que nous voulons que nos étudiants aient des expériences significatives au-delà de l’enseignement supérieur, la modélisation de l’apprentissage à partir de l’échec est d’une importance cruciale. Apprendre de l’échec prend du temps — ce n’est pas quelque chose qui peut être précipité — et il est plus significatif quand il est accompagné de connexion et de soutien. La science de l’apprentissage nous dit que nos cerveaux se souviennent mieux des choses quand nous nous sentons un peu mal à l’aise, donc cet inconfort nous aide réellement à apprendre. Il y a une place précieuse pour la friction et l’inconfort à côté de nos cours, mais encore une fois seulement lorsque les connexions et le soutien structurel sont en place afin que les étudiants puissent avoir une expérience équitable de surmonter l’échec.

Soutien structurel pour la trinité vulnérabilité/échec/pouvoir d’action des étudiants?

Il est urgent de construire des havres de sécurité pour l’échec. Donner des conseils aux étudiants pour qu’ils « acceptent l’échec et en tirent des leçons » n’est rien si cela ne s’accompagne pas d’un espace sûr pour le faire. Ces havres devraient bénéficier d’un soutien structurel en termes de normes institutionnelles, de politiques de cours, de soutien concret de la part des instructeurs et de changements dans la culture/environnement des cours. Parmi les exemples de changements institutionnels et de soutien structurel, on peut citer la modification des politiques institutionnelles rigides en matière de notation ou de critères d’admission, la modification des politiques de reprise de cours des registraires, l’augmentation du soutien des assistants techniques pour permettre une rétroaction plus formative et des moments de véritable connexion, l’intégration d’activités d’apprentissage plus réfléchies en classe et la reconsidération des évaluations de l’enseignement par les étudiants, en particulier pour les instructeurs en position de précarité.

Mettre l’accent sur la connexion et les relations

Pour que ce travail puisse avoir lieu, il est nécessaire de donner la priorité aux relations et à la rétroaction pour la croissance et la réflexion à travers l’échec. L’apprentissage est un acte relationnel et c’est en mettant l’accent sur les relations étudiant-instructeur et étudiant-étudiant que nous pouvons commencer à prendre du recul et reconnaître que nous sommes tous en évolution. En centralisant la rétroaction formative et en modélisant la façon de progresser grâce à la rétroaction, les instructeurs peuvent favoriser un dialogue de rétroaction et de changement avec les étudiants. Un autre aspect à considérer est celui du temps. Ce travail doit être fait lentement et ne peut pas être précipité en fonction des délais institutionnels. Les étudiants et les instructeurs ont besoin de temps pour se consacrer à l’établissement de relations et de cultures de dialogue et de rétroaction.

L’importance de modéliser le processus et d’éviter le culte des professeurs

Le renforcement des capacités est différent du renforcement des aptitudes. En tant qu’instructeurs, nous pouvons jeter les bases pour encourager les étudiants à apprendre par l’échec. Pour ce faire, nous pouvons montrer l’exemple en acceptant nos erreurs et en en tirant des leçons.

Gardez à l’esprit qu’il faut « coacher les gens pour qu’ils tiennent leurs idées légèrement » et que « les idées ratées font du bon compost » (McKercher 2020).

Une expression courante tirée des souvenirs d’enfance pourrait être celle de « la pratique rend parfait ». Nous voulons proposer de remplacer cette phrase par l’expression « la pratique crée des progrès. » Nous devons souligner le fait que nous sommes tous en évolution, que nous avons tous des défauts et que ces défauts peuvent être célébrés. Une vision parfois courante du professeur ou de l’instructeur comme une « œuvre achevée » ou un « expert » ou un « génie » va à l’encontre de l’idée des travaux en cours. Le culte de héros des « professeurs de génie » et l’idolâtrie qui en découle sont nuisibles et doivent être nommés et évités. Les « cultes du professeur » renforcent l’idée erronée qu’il y a ceux qui sont des génies et ceux qui ne le sont pas; cela renforce une division binaire « excellent ou pas ». En tant qu’instructeurs, nous pouvons dépasser ce stade en donnant l’exemple de l’apprentissage par l’erreur et en partageant des récits de réflexion et de croissance personnelles. Nous reconnaissons toutefois que cette modélisation s’inscrit dans le contexte plus large d’un établissement universitaire doté de normes existantes concernant les définitions de l’excellence, ce qui renforce la nécessité de changements structurels accompagnant ces travaux.

Le pouvoir et le privilège de la vulnérabilité et de l’échec

Nous devons commencer par reconnaître que le pouvoir et les privilèges sont partout, toujours présents et en constante évolution.

Nous devons examiner le pouvoir dans ces contextes et nous poser spécifiquement des questions sur le pouvoir et l’échec. Quel pouvoir avons-nous et d’où l’avons-nous obtenu? Comment pouvons-nous utiliser notre pouvoir pour faire en sorte que les autres se sentent en sécurité et pour démanteler les structures de pouvoir elles-mêmes? Tous les étudiants ont-ils un accès égal aux secondes chances? Tous les étudiants ont-ils des filets de sécurité qui leur permettent de prendre plus de risques? Le conseil que nous donnons aux étudiants de prendre des risques et d’accepter l’échec ne sera pas sincère s’il ne s’accompagne pas d’une reconnaissance des structures de pouvoir inhérentes à ces espaces.

Ne confondez pas le silence avec le progrès ou l’accord. Comment allons-nous reconnaître quand nos étudiants s’engagent de manière significative dans l’échec? Nous devons faire attention à ne pas mal interpréter les silences adjacents à la vulnérabilité et à l’échec.

Il y a une inégalité bien documentée entre ceux qui ont « le droit » d’échouer. Les gens des groupes sous-représentés sont souvent tenus à des normes plus élevées que les gens du groupe dominant et il y a des préjugés dans la façon dont la société interprète les échecs par différentes personnes. Nous devons le reconnaître dans toute discussion sur l’échec et son rôle dans le processus d’apprentissage.

Liens vers les documents de la session

Vidéo de la plénière

Un ou plusieurs éléments interactifs ont été exclus de cette version du texte. Vous pouvez les consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=244>

Figure 4 : Plénière du module 2 : Les étudiants en tant qu’agents de leur propre destin diversifié

Cliquez ici pour une version avec LSQ (bientôt disponible!)

Présentation humanisante

Un élément interactif H5P a été exclu de cette version du texte. Vous pouvez le consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=244#h5p-2>

Diapositive 1 : Les étudiants en tant qu’agents de leur propre destin diversifié—  
 les étudiants sont maîtres de leur propre parcours et de la manière dont ils y parviennent. Libérer l’emprise que les universités traditionnelles ont sur l’apprentissage — transférer la responsabilité et le pouvoir à l’étudiant et lui donner la maîtrise. Réfléchissez à votre pratique : à quelle fréquence interagissez-vous avec les étudiants? Dans ce contexte, leur donne-t-on le choix et la possibilité de montrer leur apprentissage? Comment humanisons-nous notre pratique pour finalement mieux servir les étudiants? Dans le milieu universitaire, il existe un préjugé de survivance qui nous permet de favoriser les voies traditionnelles de la réussite; comment libérer ces notions de « ce qui marche » et redonner le pouvoir et la responsabilité aux étudiants?

Diapositive 2 : Vulnérabilité et échec  
 Alors, comment la vulnérabilité et l’échec favorisent-ils l’action des étudiants dans un environnement d’apprentissage en ligne?

À partir d’une véritable vulnérabilité, nous pouvons développer la confiance et les liens personnels avec nos étudiants. Selon Yair, ce sont ces liens personnels qui conduisent à des « moments d’apprentissage transformationnel » (2019). Se permettre d’être vulnérable et créer pour les étudiants des opportunités d’être vulnérables favorise un état d’esprit de croissance. Dweck (2016) affirme qu’une volonté d’accepter les échecs et les erreurs dans le cadre du processus d’apprentissage se traduit par un plus grand succès global. Il y a donc de la valeur à essayer de nouvelles méthodes d’enseignement et d’apprentissage, à tel point que cela l’emporte sur le risque de commettre des erreurs.

L’une de mes citations préférées dans l’article de Train Wreck, co-écrit par notre propre Pat Maher, est le « Well Certificate of Failure » du Smith College par Bennett (2017). Il se lit comme suit : « Par la présente, vous êtes autorisé à faire des erreurs, à vous planter ou à échouer dans une ou plusieurs relations, relations amoureuses, amitiés, textes, examens, activités extrascolaires ou tout autre choix associé à l’université... tout en restant un être humain tout à fait digne et excellent. » (Traduction de l’anglais) Que se passerait-il si les universitaires et les étudiants recevaient une feuille de permission pour échouer? Pat parle de prendre cette expérience et d’en tirer des leçons, plutôt que de transformer « ça a échoué » en « je suis un échec », nous disons que c’est simplement quelque chose qui n’a pas fonctionné, j’en ai tiré des leçons et cela va me propulser vers l’avant. David Kelly, le PDG d’IDEO, affirme qu’on devrait échouer plus rapidement pour réussir plus tôt.

Ainsi, lorsque vous vous travaillez en petits groupes, pensez à ces questions :

Comment voyez-vous la relation entre la vulnérabilité, l’échec et le pouvoir d’action des étudiants?

Où l’échec a-t-il été une occasion d’apprentissage importante pour vous et/ou vos étudiants?

Que signifie la vulnérabilité dans un contexte d’enseignement et d’apprentissage?

Qu’est-ce qui vous effraie le plus à propos de la trinité vulnérabilité/échec/pouvoir d’action des étudiants?

Remarque sur les images ci-dessous : L’image ci-dessous de la navette SpaceX a été utilisée dans notre session en direct pour être délibérément provocante et pour encourager les participants de la communauté à réfléchir à :

Qui peut (a le droit/la permission) échouer et voir leur échec glorifié?

Qui peut échouer sans conséquence?

Lorsque ceux qui ont « réussi » dans le monde universitaire prêchent l’importance de l’échec dans le processus d’apprentissage, ne font-ils que démontrer leur propre privilège en le présentant comme de la résilience?



L’explosion se voulait également provocatrice. Plus tard, grâce à des conversations ouvertes avec un groupe diversifié de participants à la co-conception, nous avons réalisé qu’une fusée explosant peut avoir des significations très différentes. Pour certains, il s’agit simplement d’une image d’« échec », mais pour d’autres, cela a conduit au rappel de la catastrophe historique et horrible de Challenger, dont certains participants à la co-conception ont été témoins alors qu’ils étaient enfants depuis l’espace apparemment sûr de leurs salles de classe. Cette sélection d’images permet de mettre en évidence les points précédents : rien n’est, ou ne peut être, neutre pour un public diversifié. Et si vous créez un espace pour que les gens partagent leurs diverses réponses et réactions, nous pouvons tous apprendre les uns des autres — ce sont nos diverses expériences, ces réactions et associations sont notre humanité.



Questions pour les conversations futures

À quoi ressemble le langage autour de l’échec? Si nous utilisons un langage différent, y aura-t-il moins de stigmatisation associée à ces discussions?

À quoi ressemblent les soutiens structurels autour de l’apprentissage par l’échec? Comment peut-on les mettre en œuvre de manière durable?

Comment pouvons-nous encourager nos étudiants à accepter l’échec et à en tirer des leçons lorsque nous enseignons dans le cadre des contraintes d’un système institutionnel qui documente et punit les échecs?

Comment pouvons-nous reconnaître que tout le monde n’a pas la même « permission d’échouer » et que ceux qui ont plus de ressources sont plus à même d’accepter l’échec parce qu’ils ont un filet de sécurité et une pléthore de secondes/troisièmes/quatrièmes chances?

Ressources additionnelles

Lien vers les conversations Twitter

L’équipe a créé un mot-dièse qui a été utilisé pour poursuivre les conversations sur Twitter : #OnHumanLearn

<https://twitter.com/search?q=%23OnHumanLearn&src=typed_query>

Travaux cités

Ressources qui sont particulièrement pertinentes pour le sujet.

Blaschke, Lisa Marie et coll. « Learner Agency and the Learner-CentredTheories for Online Networked Learning and Learning Ecologies. » Unleashing the Power of Learner Agency, EdTech Books, 1er janvier 1970, <https://edtechbooks.org/up/ecol>.

Bloom, Timothy J. « The Importance of Vulnerability in Pharmacy Educators ». American Journal of Pharmaceutical Education, American Journal of Pharmaceutical Education, juillet 2020, <https://www.ajpe.org/content/84/7/ajpe7939>.

Humanizing Learning. <https://www.zotero.org/groups/3361442/humanizing_learning>.

Lowrie, LynnAnne. « Vulnerability in the Classroom. » Faculty Focus, Faculty Focus, 21 octobre 2019, <https://www.facultyfocus.com/articles/teaching-and-learning/vulnerability-in-the-classroom/>.

McKercher, Kelly Ann. « Beyond sticky notes. » Doing co-design for Real : Mindsets, Methods, and Movements, 1st Edn. Sydney, NSW: Beyond Sticky Notes (2020).

Morgan, Sandie et Bonni Stachowiak. « Vulnerability in Our Teaching. » Teaching in Higher Ed, 4 juin 2015, <https://teachinginhighered.com/podcast/vulnerability-in-our-teaching/>.

Prinsloo, Paul et Sharon Slade. « Student Vulnerability, Agency, and Learning Analytics : An Exploration ». Journal of Learning Analytics, Society for Learning Analytics and Research, 2016, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1126808.pdf>.

Rosen, Jody R et Maura A Smale. « Open Digital Pedagogy = Critical Pedagogy ». Hybrid Pedagogy, Hybrid Pedagogy, 6 janvier 2015, <https://hybridpedagogy.org/open-digital-pedagogy-critical-pedagogy/>.

Strean, William Ben et coll. « Train Wrecks. » Collected Essays on Learning and Teaching, CELT, 2019, <https://celt.uwindsor.ca/index.php/CELT/article/view/5295>.

Module 3 : Créer une communauté inclusive d’apprenants : confiance et contexte



Un ou plusieurs éléments interactifs ont été exclus de cette version du texte. Vous pouvez les consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=245>

Figure 1 : Module 3 : Créer une communauté inclusive d’apprenants  
 [Cliquez ici pour une version avec ASL](https://uwindsor.yuja.com/V/Video?v=507410&node=2103521&a=269558559&autoplay=1)  
 Cliquez ici pour une version avec LSQ (bientôt disponible!)

**Histoire**

Objectif : Favoriser des communautés d’apprentissage inclusives composées de membres collaboratifs divers. Bien que la diversité soit notre plus grand atout, l’inclusion est notre défi le plus important. La mission académique de faire progresser l’apprentissage et la découverte, tout en ne faisant aucun mal, est mieux servie par une orchestration de perspectives diverses. Les processus académiques actuels opposent les étudiants aux étudiants, les professeurs aux professeurs et les professeurs aux étudiants; ils créent des monocultures et des hiérarchies d’exclusion biaisées. Le parcours académique est souvent solitaire, en particulier pendant la pandémie. Les communautés d’apprentissage ne sont pas intrinsèquement inclusives — nous devons délibérément les créer pour l’être et travailler pour maintenir cette inclusion. Comment pouvons-nous créer une communauté d’apprentissage cohésive à partir de perspectives dissonantes et divergentes, gérer les conflits, écouter des voix minoritaires plus silencieuses, donner et recevoir des critiques constructives et partager généreusement les connaissances pour le bénéfice collectif?

À ce stade de notre série d’ateliers, nous avions créé une communauté. Nous étions à l’endroit idéal pour remettre en question nos propres pratiques et y réfléchir. Nous avons demandé : Qui dans notre communauté se sent à l’aise avec ces réunions hebdomadaires? Qui pense encore qu’ils ne devraient pas être là? Sommes-nous en train de bâtir la confiance? Essentiellement, qu’est-ce qui est bien fait et qu’est-ce qui doit être mieux?

Nous avons utilisé la structure libératrice [TRIZ](https://www.liberatingstructures.com/6-making-space-with-triz/) pour dresser la liste de tous les pires résultats possibles, car il est parfois plus facile de réfléchir à ce que nous ne devrions pas faire. Puis nous avons demandé : « Y a-t-il quelque chose sur cette liste qui ressemble à ce que nous faisons actuellement? »

**Soutenir administrativement une communauté d’apprentissage humanisée**

**(Ayant été dans le rôle d’étudiant, d’instructeur et d’administrateur, et ayant tenté de changer la culture dans chacun de ces rôles, je souhaite partager les *idées que* j’ai acquises et les leçons que j’ai tirées de l’échec, des erreurs et des progrès inattendus. Ce changement de culture n’est pas facile. Certaines de ces recommandations peuvent être évidentes et rudimentaires pour la plupart des administrateurs. Ces recommandations n’engagent que moi et n’ont pas été traitées par l’équipe, car je me remettais d’une opération du cerveau pendant les sessions de co-conception. - Jutta)

Figure 2 : Photo par [Omer Salom](https://unsplash.com/@osalom?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText) sur [Unsplash](https://unsplash.com/s/photos/layers-in-nature?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText)

L’administration fait partie de l’ensemble de la communauté. L’éducation est un système adaptatif complexe. L’apprentissage et l’enseignement sont imbriqués dans les niveaux d’administration et de supervision. Tout changement de culture doit tenir compte de ces couches et chacune des couches imbriquées doit également changer. À tout moment, si le changement ne traverse pas toutes les couches, il y aura un point de friction qui pourra compromettre le changement de culture. Les personnes qui se trouvent à la frontière entre le changement et la stase ressentiront le plus les frictions.

**Humaniser** l’expérience administrative

Pour humaniser l’expérience administrative, demandez aux humains qui ont les plus grandes difficultés ou qui ressentent le plus grand impact d’aider à remodeler le processus. Le modèle de privilège de la pièce de monnaie montre que ceux qui sont au-dessus de la pièce détiennent le pouvoir de changer, mais que ceux qui sont en dessous détiennent l’expérience de ce qui doit changer (Nixon 2019). En ce qui concerne les personnes qui devraient donner leur avis, il pourrait s’agir de celles qui souffrent le plus du manque de temps en raison d’autres exigences, de celles qui ont le plus de difficultés à s’orienter dans le processus en raison d’une variété de barrières linguistiques, culturelles ou autres ou de celles qui ressentent la plus grande anxiété à l’égard de l’administration et de l’autorité en raison d’expériences passées. Les personnes qui ne correspondent pas à l’idée que l’on se fait de l’étudiant ou de l’instructeur typique, pour qui le processus est inadapté, peuvent apporter un point de vue très intéressant. Plutôt que de séparer les domaines fragmentés de la responsabilité administrative, il faut considérer l’expérience globale pour l’étudiant et l’instructeur. Si vous remodelez l’expérience pour répondre à ces besoins périphériques, le processus sera plus humain pour tout le monde dans l’interaction.

Analyse coût-**bénéfice**

Pour chaque étape administrative requise, demandez : Pourquoi est-ce nécessaire? L’effort demandé au demandeur, à l’étudiant ou à l’instructeur vaut-il les avantages administratifs qui en découlent? Existe-t-il un autre moyen d’obtenir cet avantage qui n’impose pas les mêmes exigences à l’étudiant/instructeur? La même information est-elle déjà recueillie par quelqu’un d’autre dans l’administration? Le partage collaboratif de l’information peut-il réduire l’effort global? La raison d’être de l’effort est-elle claire pour ceux qui le déploient? Le moment de l’effort tient-il compte des autres exigences imposées à ceux qui doivent fournir cet effort? Les instructions sont-elles suffisamment claires pour ne pas alourdir la charge cognitive et l’anxiété de ceux qui doivent déployer des efforts? Les instructions sont-elles rédigées du point de vue de ceux qui doivent fournir l’effort? Sont-elles claires pour les personnes qui ne correspondent pas au profil type? Est-il clair où trouver de l’aide pour clarifier ce qui est demandé?

Communication qui **respecte** et attend des échanges humanisés

Il y a souvent une tendance à parler de façon négative aux étudiants ou à utiliser un langage punitif ou menaçant lorsque les démarches administratives ne sont pas suivies. Cela est plus susceptible de susciter une réponse défensive et de communiquer une attente d’action répréhensible ou de non-conformité.  Cela crée également un déséquilibre de pouvoir qui place l’étudiant dans un rôle passif et décourage le sentiment de responsabilité mutuelle ou d’allégeance à l’effort collectif.

Alternativement, les étudiants sont traités comme des clients à apaiser et à servir. Cela entraîne également l’abdication de la responsabilité et décourage l’allégeance à l’effort collectif. L’enseignement supérieur est bien plus que la vente d’un service.

Établir une conversation respectueuse entre adultes qui encourage la compréhension réciproque des deux positions est plus susceptible d’obtenir la réponse souhaitée. Après tout, l’éducation est une responsabilité collective et non un luxe auquel une société peut renoncer.

**Méfiez**-vous de la délégation des décisions et des processus à des machines « intelligentes ».

Avec l’émergence de l’intelligence artificielle (IA) — la promesse de décisions efficaces et précises et la capacité de détecter des modèles beaucoup mieux que les humains — les universités ont eu recours à l’IA pour accélérer les processus administratifs et prendre des décisions administratives ou y contribuer. L’IA est utilisée pour les admissions universitaires, la notation, pour détecter les étudiants qui ne prennent de retard ou ne font pas le travail, pour surveiller les examens pendant la pandémie et pour fournir un soutien pédagogique personnalisé aux étudiants qui rencontrent des difficultés.

Il est crucial de reconnaître qu’il existe des préjugés omniprésents et inhérents à l’IA. Les décisions de l’IA sont basées sur une analyse des données qui optimise l’utilisation des données sur les succès passés. Cela favorise la moyenne ou la majorité et est biaisé contre les valeurs aberrantes et les petites minorités. Les données concernant ces étudiants sont souvent absentes ou dépassées par les données de la majorité. Cela signifie qu’ils sont beaucoup moins susceptibles d’être choisis pour l’admission, seront notés moins équitablement, seront identifiés comme non conformes, seront faussement accusés de tricherie, et constateront que l’instruction « personnalisée » n’est pas un bon ajustement.

Il en va de même pour les outils d’IA utilisés pour prendre des décisions d’embauche ou de promotion. Les systèmes d’IA actuels amplifieront, automatiseront et accéléreront la discrimination du passé, décourageant la diversité et conduisant à des monocultures.

Lors de l’utilisation de l’IA, il est important de comprendre les limites de l’intelligence et de comprendre qui et contre quoi les systèmes d’IA sont ignorants et biaisés. Les décisions, exceptions et scénarios anormaux qui ne sont pas habituels sont mieux traités par le jugement humain. Il devrait toujours y avoir un humain qui guide le processus. L’IA est un outil puissant qui peut faire beaucoup de mal s’il est utilisé de manière irresponsable.

**Les** nombreux visages et excuses de la surveillance

Un sentiment de confiance mutuelle est une chose précaire et précieuse. Il est essentiel de créer une communauté d’apprentissage inclusive. Le respect de la vie privée est un moyen puissant de communiquer la confiance. Ce respect de la vie privée est érodé et violé par l’emploi pernicieux des systèmes de surveillance. Les systèmes de gestion de l’apprentissage intègrent des systèmes de surveillance qui surveillent les instructeurs et les étudiants sous le couvert d’identifier les étudiants en difficulté et d’aider les instructeurs. Ces systèmes ne communiquent pas la confiance, mais ils motivent des actions pour tromper le système.

Gagnants et **perdants**

Remettre en question et récompenser l’excellence par des prix académiques est un puissant facteur de motivation. Lorsque des normes singulières telles que les notes sont utilisées pour juger de l’excellence, cela peut également être un moyen de réduire la diversité et de créer une concurrence qui fragmente une communauté. La diversification, l’excellence nouvelle et les progrès personnels devraient également être encouragés et reconnus.

Arbitres de certification

Les milieux universitaires ne sont pas insensibles à la disparité qui a conduit à la polarisation et aux conflits dans un contexte plus large. Les méritocraties et nos systèmes de mérite académique peuvent contribuer à de nouvelles divisions de classe. Si les établissements universitaires redéfinissent leur objectif en tant que certification de l’apprentissage dans le contexte des ressources éducatives disponibles à l’échelle mondiale, nous pouvons aider à reconnaître une diversité de réalisations. Nous pouvons jouer un rôle dans la réduction des hiérarchies, des divisions de classe et des disparités, en apportant de la dignité à la variété des tâches essentielles dont dépend la survie de notre société.

**Introduction au sujet de la session : Créer une communauté inclusive d’apprenants**

Un ou plusieurs éléments interactifs ont été exclus de cette version du texte. Vous pouvez les consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=245>

Figure 1 : Module 3 : Créer une communauté inclusive d’apprenants  
 [Cliquez ici pour une version avec ASL](https://uwindsor.yuja.com/V/Video?v=507409&node=2103514&a=1282178877&autoplay=1)  
 Cliquez ici pour une version avec LSQ (bientôt disponible!)

@Terry : Au lieu d’entrer en douceur dans le troisième module et de nous appuyer sur le travail déjà accompli, nous sommes arrivés comme un boulet de démolition ([merci, Miley](https://youtu.be/My2FRPA3Gf8)) avec un acte de destruction créative. Dans les deux modules précédents, nous avions établi le précédent de l’utilisation d’une structure libératrice ([Quoi? Alors quoi? Maintenant quoi?](https://www.liberatingstructures.com/9-what-so-what-now-what-w/)) comme la manière globale de procéder. Rechercher ce QUOI dont nous parlons, analyser ce qu’il est important de noter à ce sujet (ALORS QUOI), et créer une liste d’actions à entreprendre à la lumière de cette analyse (MAINTENANT QUOI).

Alors que nous imaginions ce qui pourrait être un bon moyen non seulement d’introduire le sujet de la création d’une communauté inclusive, mais aussi continuions à créer une communauté inclusive d’apprenants (tellement méta!), nous avons pensé qu’un changement de structure libératrice pourrait être la bonne quantité de plaisir destructif mais constructif pour le faire.

Entre la [structure libératrice TRIZ](https://www.liberatingstructures.com/6-making-space-with-triz/). Si nous avions suivi le scénario et continué avec la structure libératrice originale, nous aurions commencé par une analyse d’une communauté d’apprentissage inclusive. Qu’est-ce qui rend un espace courageux? Quelles sont ses caractéristiques et ses particularités? Quelles règles suivent-elles? Qu’est-ce qui les rend inclusives? Je suis certain que nous aurions dressé une liste fantastique de caractéristiques clés et de façons de favoriser des espaces inclusifs et courageux.

Mais avec TRIZ, nous avons pris une approche détournée. Nous avons passé la première semaine du module 3 à échanger des idées sur la façon de faire exactement le contraire. Comment pourrions-nous rendre un espace non courageux? Comment un espace pourrait-il être aussi exclusif que possible? En d’autres termes, comment atteindre l’objectif exactement opposé à celui vers lequel nous travaillons. Et cela pourrait bien être la plus libératrice des structures libératrices. Vous êtes maintenant libre d’identifier toutes les choses dont vous avez peur. Les faire sortir à l’air libre pour que tout le monde puisse les voir; les désigner comme indésirables. Et la communauté se développe au fur et à mesure que nous trouvons ensemble de plus en plus de (mauvaises) idées dont nous savons que nous nous battrons ensemble pour les éliminer des espaces dans lesquels nous travaillons.

Et, probablement avant même de passer à l’étape suivante de la structure, nous voyons des moyens de contrecarrer les choses que nous avons identifiées; de les combattre. Et au fur et à mesure que nous progressons dans la structure TRIZ, nous examinons honnêtement cette liste pour voir ce que nous reconnaissons comme des choses qui existent dans nos environnements (un peu comme l’étape ALORS QUOI). Enfin, nous créons une liste d’actions à entreprendre pour supprimer ou inverser les éléments de la liste initiale (un peu comme l’étape MAINTENANT QUOI). Si vous y pensez, les deux structures libératrices sont en quelque sorte la même chose, avec des variantes différentes.

Les mots clés du module 3 : Co-créer des communautés inclusives étaient la confiance et le contexte. Nous espérions qu’en adoptant cette approche « destructrice » pour le module 3, nous mettions à profit le contexte qui avait été construit dans les deux premiers modules et que nous montrions notre confiance dans la communauté en mélangeant les choses.

**Semaine 5 : Co-créer des communautés inclusives — Quoi? Alors quoi?**

Mots-clés : confiance et contexte

Cette semaine, nous allons passer à une « structure libératrice » différente. Nous allons passer jeudi à décomposer les choses afin de pouvoir les reconstruire ensemble. Ça s’appelle [Faire de l’espace avec TRIZ](https://www.liberatingstructures.com/6-making-space-with-triz/) et c’est un flip. Au lieu de résoudre ou de réparer, nous commençons par casser!  
  
Avertissement de non-avertissement : cette semaine, nous allons nous concentrer sur les choses négatives que nous pouvons faire pour détruire les communautés. Comment pouvez-vous faire un travail terrible pour créer une communauté de pratique? Rappelez-vous : [soyez courageux, pas dangereux](https://youtu.be/6xVTNgfgzEQ). Et si vous avez besoin de quelque chose en particulier de notre part pour que cela se produise, faites-le-nous savoir!

Questions que nous examinerons :

Comment pouvons-nous rendre une communauté aussi exclusive, peu invitante et peu accueillante que possible?

Comment pouvons-nous rendre difficile la participation à la communauté?

Quel niveau de structure rendrait cette communauté absolument horrible?

Comment pouvons-nous nous assurer que les autres se sentent séparés à l’intérieur et à l’extérieur de notre communauté?

Comment pouvons-nous nous assurer que la confiance n’est nulle part visible dans cette communauté? Comment la méfiance peut-elle occuper le devant de la scène?

Comment pouvons-nous nous assurer que les gens à l’extérieur de notre communauté ne lui font pas confiance?

Comment pouvons-nous établir le contexte le plus défavorable possible pour nos pratiques communautaires continues et notre participation dans la communauté?

Comment pouvons-nous encourager les gens à quitter la communauté tôt et souvent?

Comment faire en sorte que personne ne comprenne ce à quoi sert la communauté ou ce dont elle parle? Ou à qui est-elle destinée?

Comment pouvons-nous nous assurer que les gens pensent « non » lorsqu’ils envisagent « est-ce que cette communauté est pour moi »?

Après la séance :

Laura Killam

[Comment concevoir le pire cours de tous les temps](http://insights.nursekillam.com/att/sch/pd/how-to-design-the-worst-course-ever-onhumanlearn/)

**Semaine 6 : Co-créer des communautés inclusives —Maintenant quoi?**

Après la séance :

Laura Killam, [Construire l’inclusion à partir des décombres](http://insights.nursekillam.com/innovation/co-creation/building-inclusivity-from-the-rubble-onhumanlearn/)

Lilian Bahgat, [Créer par la déconstruction](https://uwinopenlearn.ca/blog/onhumanlearn/creating-by-deconstructing/)

Découvertes de la semaine 1

***Façons de créer des espaces non-courageux***

Dire à tout le monde que leurs idées ne marcheront pas. Cela peut ressembler à « ne pas voir grand » ou « ne pas laisser de place à l’espoir »

Corriger le partage par les gens de leurs propres expériences.

Supposer que tout le monde apprend de la même façon.

Obliger tout le monde à se présenter devant la caméra et à parler.

Charger des frais d’accès.

Placer une limite de temps sur le partage.

Rabaisser les gens et leur dire qu’ils ont tort.

Présumer que le privilège n’existe pas.

Faire taire les autres s’ils ne sont pas d’accord avec vous.

Modéliser quelque chose de différent de ce que vous attendez.

Découvertes de la semaine 2

Comment pouvons-nous construire ce que nous avons déconstruit la semaine dernière?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  |  |  |

***Phase de construction***

Écouter sincèrement les idées de tous

Ce qu’il ne faut pas faire : Dire à tout le monde que leurs idées ne fonctionneront pas. Cela peut ressembler à « ne pas voir grand » ou « ne pas laisser de place à l’espoir »

Ce qu’il faut faire : Nous devons reconnaître que les gros problèmes vont nécessiter de grosses solutions et, au début de tout processus, il est important de garder une vue d’ensemble. Ce n’est pas parce que nous ne savons pas comment aller quelque part que nous ne devons pas essayer de trouver un chemin. Cela renvoie à l’un des thèmes centraux, qui est la valeur et l’importance de la diversité. Nous savons que des groupes diversifiés abordent la résolution de problèmes de différentes manières et proposent des solutions diversifiées. Afin de garantir que nous gardons de la place pour ces solutions diversifiées, nous devons nous assurer que nous ne rejetons pas les idées dès le départ.

Valoriser les expériences personnelles et les récits

Ce qu’il ne faut pas faire : Corriger le partage par les gens de leurs propres expériences.

Ce qu’il faut faire : Un groupe diversifié aura des expériences et des perspectives diverses et toutes ces expériences et perspectives doivent être valorisées. Des études ont montré que les expériences et les perspectives des groupes sous-représentés sont plus susceptibles d’être rejetées ou ignorées par le groupe dominant. Afin d’être inclusif, nous devons veiller à ce que les histoires et les récits personnels soient valorisés. Nous signalons cette valeur par le respect et une écoute attentive.

Reconnaître et respecter les différences individuelles

Ce qu’il ne faut pas faire : Supposer que tout le monde apprend de la même façon.

Ce qu’il faut faire : Au cœur des communautés inclusives se trouve l’appréciation de la diversité. Dans le cadre de cette appréciation, nous devons reconnaître les différences dans l’engagement avec le matériel. Les gens viendront avec des motivations différentes, des degrés d’engagement différents et une exposition et une préparation différentes. Nous devons reconnaître cette différence et nous assurer que des soutiens sont en place pour accueillir et favoriser l’apprentissage pour tous.

Figure 4 : Photo par [Erik Karits](https://unsplash.com/@erik_karits?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText) sur [Unsplash](https://unsplash.com/s/photos/one-butterfly?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText)

Flexibilité et inclusion pour une participation significative

Ce qu’il ne faut pas faire : obliger tout le monde à se présenter devant la caméra et à parler.

Ce qu’il faut faire : Assurez-vous qu’il y a plusieurs façons pour les gens de participer et de se sentir inclus. La conception universelle de l’apprentissage ainsi que les principes d’accessibilité soulignent la nécessité d’environnements d’apprentissage multimodaux. Cela peut prendre la forme d’un encouragement des apprenants à choisir entre participer au clavardage ou allumer leur caméra et parler.

Considérer l’équité par l’accès

Ce qu’il ne faut pas faire : charger des frais d’accès.

Ce qu’il faut faire : Assurez-vous que toutes les composantes du cours sont en libre accès et ne nécessitent pas de frais d’entrée/d’accès. Certains outils technologiques éducatifs peuvent commencer par un essai gratuit, mais devenir payants en cours de route. Nous devons en être conscients et sélectionner activement des outils véritablement accessibles à tous les apprenants.

Respecter un partage lent

Ce qu’il ne faut pas faire : Placer une limite de temps sur le partage.

Ce qu’il faut faire : Reconnaître que les échanges importants ne peuvent pas être précipités et souligner l’importance d’un « partage lent ». L’enseignement et l’apprentissage sont un travail relationnel et cela ne peut pas se produire de manière significative lorsqu’il est constamment précipité. Cela ne peut pas non plus se produire de manière significative si l’emploi du temps est surchargé et si les possibilités de partage de perspectives entre les échanges de contenu pur sont minimes.

Encourager les autres

Ce qu’il ne faut pas faire : rabaisser les gens ou leur dire qu’ils ont tort.

Ce qu’il faut faire : En respectant et en valorisant les points de vue et la positionnalité des autres, nous pouvons les encourager et valider leurs expériences. En nous éloignant de la dichotomie « correct vs incorrect », nous pouvons garder de la place pour diverses idées et pensées. Cela met également l’accent sur le récit de « la pratique crée des progrès » du module 2, où nous soulignons que nous sommes tous des travaux en cours, avec des choses à apprendre et des défauts qui peuvent être célébrés.

Reconnaître l’existence du privilège et du pouvoir

Ce qu’il ne faut pas faire : Présumer que le privilège et le pouvoir n’existent pas.

Ce qu’il faut faire : Nous pouvons reconnaître que le privilège et le pouvoir existent dans les contextes d’enseignement et d’apprentissage. Fait important, nous devons aller au-delà de la simple reconnaissance et démanteler les hiérarchies qui renforcent ce pouvoir et ce privilège. En donnant aux étudiants plus de contrôle et d’appropriation sur leur processus d’apprentissage, nous pouvons les aider à trouver un pouvoir d’action et à prendre des décisions concernant leurs propres parcours d’apprentissage. Parfois, la meilleure chose que nous puissions faire en tant qu’instructeurs est de renoncer à notre espace à l’avant de la salle — cela peut aider à supprimer les hiérarchies de pouvoir inhérentes aux structures de la salle de classe.

Valeur des points de désaccord et des écarts

Ce qu’il ne faut pas faire : Faire taire les autres s’ils ne sont pas d’accord avec vous.

Que faire : Nous pouvons trouver de la valeur dans les points de désaccord et des écarts et reconnaître activement ou même célébrer la façon dont cela renforce notre expérience d’apprentissage. En soulignant la différence, le désaccord et les écarts, nous pouvons utiliser la friction de ces moments pour enseigner la patience, la prise de perspective, les « normes de conformité » et la création de sens.

Commencez comme vous prévoyez de continuer

Ce qu’il ne faut pas faire : Modéliser quelque chose de différent de ce que vous attendez.

Ce qu’il faut faire : Nous pouvons agir d’une manière qui s’aligne sur la façon dont nous planifions de continuer, c’est-à-dire que si nous visons à cultiver une communauté inclusive, alors chaque acte que nous faisons pour construire cette communauté doit être inclusif. Cela peut se refléter dans les mots que nous choisissons d’utiliser, les personnes que nous faisons entrer dans notre communauté, la façon dont nous partageons l’espace pour diriger et la façon dont nous réfléchissons à ce que nous pouvons améliorer.

Une note sur l’altérité

Toute communauté inclusive, aussi inclusive soit-elle, exclura intrinsèquement les autres. Il y aura des gens « inclus » et des gens « exclus ». Des différences basées sur le groupe vont apparaître entre ceux qui sont « dans le groupe » et ceux qui sont « en dehors du groupe ». En soulignant la valeur de la diversité et en la nommant, ne créons-nous pas aussi « l’altérité »? Ce sont des questions très importantes qui doivent être ouvertement interrogées tout au long de la vie d’une communauté inclusive. Nous devons veiller à ce que ces questions fassent l’objet de discussions et de réflexions transparentes et qu’elles soient réexaminées pour qu’elles restent au premier plan. Il n’y a pas de réponse facile à ces questions, mais en étant ouverts et en reconnaissant que cette tension existe, nous pouvons continuellement y réfléchir et nous efforcer de nous y accrocher afin de ne pas oublier l’équilibre ténu entre inclusion et exclusion.

Lien vers le matériel de la session

Présentation humanisante

Un élément interactif H5P a été exclu de cette version du texte. Vous pouvez le consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=245#h5p-3>

Diapositive 2 : Co-créer des communautés inclusives  
 Et en parler dans l’abstrait fait qu’il est difficile de voir comment quelque chose va vraiment, sensiblement, substantiellement changer.

Diapositive 3 : Confiance et contexte  
 Alors, comment comprenons-nous l’établissement de la confiance et l’intégration dans le contexte qui nous entoure?

Diapositive 4 : Confiance et contexte  
 Si quelqu’un se joignait à nous aujourd’hui pour la première fois, que lui diriez-vous sur notre façon de faire? À propos des choses qu’on fait? Et sur les raisons pour lesquelles on les fait comme ça? Aussi, qu’en est-il du qui Qui est le responsable ici?

Diapositive 10 : La semaine dernière, cette semaine   
La semaine dernière, nous nous sommes divisés en groupes et avons commencé à énumérer toutes les choses que vous pouvez faire pour obtenir le pire résultat possible lors de la formation d’une communauté. Nos conversations ont été guidées par neuf questions :

1. Comment pouvons-nous rendre difficile la participation à la communauté?
2. Quel niveau de structure rendrait cette communauté absolument horrible?
3. Comment pouvons-nous nous assurer que les autres se sentent séparés à l’intérieur et à l’extérieur de notre communauté?
4. Comment pouvons-nous nous assurer que la confiance n’est nulle part visible dans cette communauté? Comment la méfiance peut-elle occuper le devant de la scène?
5. Comment pouvons-nous nous assurer que les gens à l’extérieur de notre communauté ne lui font pas confiance?
6. Comment pouvons-nous établir le contexte le plus défavorable possible pour nos pratiques communautaires continues et notre participation dans la communauté?
7. Comment pouvons-nous encourager les gens à quitter la communauté tôt et souvent?
8. Comment faire en sorte que personne ne comprenne ce à quoi sert la communauté ou ce dont elle parle? Ou à qui est-elle destinée?
9. Comment pouvons-nous nous assurer que lorsque les gens pensent « Est-ce que cette communauté est pour moi? » leur réponse est un « non » retentissant?

Diapositive 11 : Quelle communauté? La communauté de qui?  
 Prenez un moment pour réfléchir à l’expérience de la semaine dernière. Nous avons rompu avec le format avec lequel nous avions commencé au cours de nos deux premières semaines. Nous l’avons fait pour quelques raisons : nous voulons réfléchir et prendre en compte ce que l’on ressent quand on est nouveau dans cette communauté, quand on manque une session et qu’on arrive pour une autre, quand on s’inscrit en retard, quand on a l’impression d’être en retard même quand on est à l’heure.

Appartenance : Qui ici se sent à l’aise et qui ici ne l’est pas? Que dites-vous lorsque vous vous présentez?

Nous privilégions souvent les aspects positifs — vulnérabilité et échec, réussite et résolution, confiance et contexte … Qu’est-ce qu’une communauté?

Dans une communauté, comment grandissez-vous, vous adaptez-vous, changez-vous et accueillez-vous :

1. Comment gérez-vous l’opposition entre nous et eux?
2. Comment protégez-vous contre d’altérité au sein de la communauté?

Quels sont les défis à relever pour créer une communauté inclusive?

Nous/eux : Lorsque nous créons une communauté de « nous », nous créons automatiquement un groupe d’« autres ».

**Ressources additionnelles**

**Lien vers les conversations Twitter**

L’équipe a créé un mot-dièse qui a été utilisé pour poursuivre les conversations sur Twitter : #OnHumanLearn

<https://twitter.com/search?q=%23OnHumanLearn&src=typed_query>

**Travaux cités**

Apportez des ressources qui sont particulièrement pertinentes pour le sujet.

Brown, Dr LaKimbre. « The Importance of Trust. » Teach For All, 28 février 2014, <https://teachforall.org/news/importance-trust>.

Corieri, Megan. « Covid-19 Reflections from a Community College Student. » California Virtual Campus Online Network of Educators, 30 juillet 2020, <https://onlinenetworkofeducators.org/2020/07/30/covid-19-reflections-from-a-community-college-student/>.

Cormier, Dave. Making the Community the Curriculum, Pressbooks, <https://davecormier.pressbooks.com/>.

Humanizing Learning. <https://www.zotero.org/groups/3361442/humanizing_learning>.

Lipmanowicz, Henri et Keith McCandless. « User Experience Fishbowl. » Liberating Structures, <https://www.liberatingstructures.com/18-users-experience-fishbowl/>.

Maher, Pat et Emily Root. « Learning to Learn: Creating Community Before Cramming in Content. » Proceedings of the Atlantic Universities’Teaching Showcase, 2014, <https://ojs.library.dal.ca/auts/article/view/6715>.

Pyrko, Igor, et coll. « Thinking Together: What Makes Communities of Practice Work? » Human Relations, vol. 70, n° 4, avril 2017, p. 389–409, doi : [10.1177/0018726716661040](https://doi.org/10.1177/0018726716661040).

Western University. « Building Community. » Centre for Teaching and Learning, 2022, <https://teaching.uwo.ca/teaching/engaging/building-community.html>.

Module 4 : Soutenir le changement : Critique et bienveillance



Un ou plusieurs éléments interactifs ont été exclus de cette version du texte. Vous pouvez les consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=269>

Figure 1 : Vidéo de présentation sur le changement durable

Versions alternatives :  
 [Cliquez ici pour une version avec ASL](https://uwindsor.yuja.com/V/Video?v=507410&node=2103521&a=269558559&autoplay=1)  
 Cliquez ici pour une version avec LSQ (à venir!)

Histoire

Objectif : Susciter un changement et une adaptation équitables à l’échelle du système dans l’enseignement supérieur.

Le changement est difficile. Le monde universitaire, en tant qu’institution, a été construit pour résister au changement et maintenir les pratiques établies. Les failles du système — fausse pénurie, exclusion, hiérarchie rigide — ne sont pas nouvelles, mais elles ont été exacerbées tout au long de la pandémie et de la demande. De nombreuses expériences innovantes dans un apprentissage plus inclusif et tourné vers l’avenir ont rencontré des obstacles insurmontables et n’ont pas réussi à prospérer. Comment pouvons-nous soutenir le changement, la complexité et la bienveillance dans un système qui n’a pas été conçu pour ce que notre société exige de lui?

Comment pouvons-nous mettre en avant la bienveillance, conserver les acquis de l’apprentissage que nous avons pu faire pendant les étranges années de la pandémie et soutenir le changement? Dans ce module, nous reviendrons sur la structure libératrice de Quoi/Alors quoi/Maintenant quoi pour revoir :

Réfléchissez aux changements que vous avez apportés au cours des vingt derniers mois et qui mettent l’accent sur la bienveillance (pour les étudiants et vous-même)

Réfléchissez aux changements auxquels vous travaillez ou que vous souhaitez voir (en particulier dans les systèmes d’enseignement supérieur)

Introduction au sujet de la session : Soutenir le changement, la bienveillance et la critique

Dans les modules précédents, nous avons examiné un sujet de convocation à travers le prisme de deux provocations ou idées clés. Dans ce module, nous examinerons la question du maintien du changement à travers les objectifs de bienveillance et de critique. Dans Teaching to Transgress: Education as the Practice of Freedom, Bell Hooks explore comment les pratiques dans la salle de classe doivent être fondamentalement repensées afin de renforcer la capacité des gens à être libres dans une société démocratique et à contribuer là d’où ils viennent. La pédagogie de Hooks est centrée sur la bienveillance et sur le développement de pratiques de critique et a éclairé ce module.

Figure 2 : Photo par [Andrik Langfield](https://unsplash.com/@andriklangfield?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText) sur [Unsplash](https://unsplash.com/s/photos/build?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText)

Nous voulions penser à ce projet non seulement comme quelque chose qui se produit et se termine, mais plutôt comme quelque chose que les éducateurs qui ont participé à nos séances — et ceux qui ne rencontreront les séances que par le biais des modules plus tard — peuvent utiliser pour s’appuyer, pour éclairer leurs propres pratiques. Ce dernier module s’appuiera donc sur un format appelé [Méthodologie Forum Ouvert](https://en.wikipedia.org/wiki/Open_Space_Technology). Le principe au centre de la **Méthodologie** Forum Ouvert est que les bonnes personnes sont toujours à la table. Ainsi, nous clôturerons le projet en passant du temps ensemble dans le but de nous connecter et peut-être de partager quelques idées pour soutenir le changement ensemble grâce à la co-conception, à la collaboration ou même potentiellement à un autre projet de subvention.

La critique et la bienveillance font tous deux partie du changement. La critique et l’enquête critique sur la façon dont les choses sont permettent aux gens de voir les possibilités de changement et les relations bienveillantes et connectées nous aident à prendre les mesures difficiles et risquées pour essayer les choses différemment. Mais c’est surtout lorsque nous avons fait ce premier pas que la bienveillance et la critique entrent en jeu pour rendre le changement systémique. Soutenir le changement est rarement une ligne droite. Les changements façonnent les écosystèmes et nécessitent d’autres changements. Le changement déstabilise et exige de la bienveillance pour les personnes touchées par les changements qui se produisent. Le travail de bienveillance dans l’éducation peut impliquer un soutien actif, mais il peut également impliquer de façonner les relations de pouvoir et d’offrir de nouveaux principes pour voir le monde et pour s’engager dans des relations interpersonnelles qui ne favorisent pas les hiérarchies toxiques. Il s’agit d’un travail à long terme, aligné sur la métaphore de la plantation d’arbres sous l’ombre desquels nous ne nous attendons pas à nous asseoir. Il s’agit également de bienveillance en tant que travail communautaire réciproque : la bienveillance en tant qu’entraide plutôt que les soins personnels atomisés parfois promus dans des courriels universitaires sur le bien-être à l’époque de la pandémie.

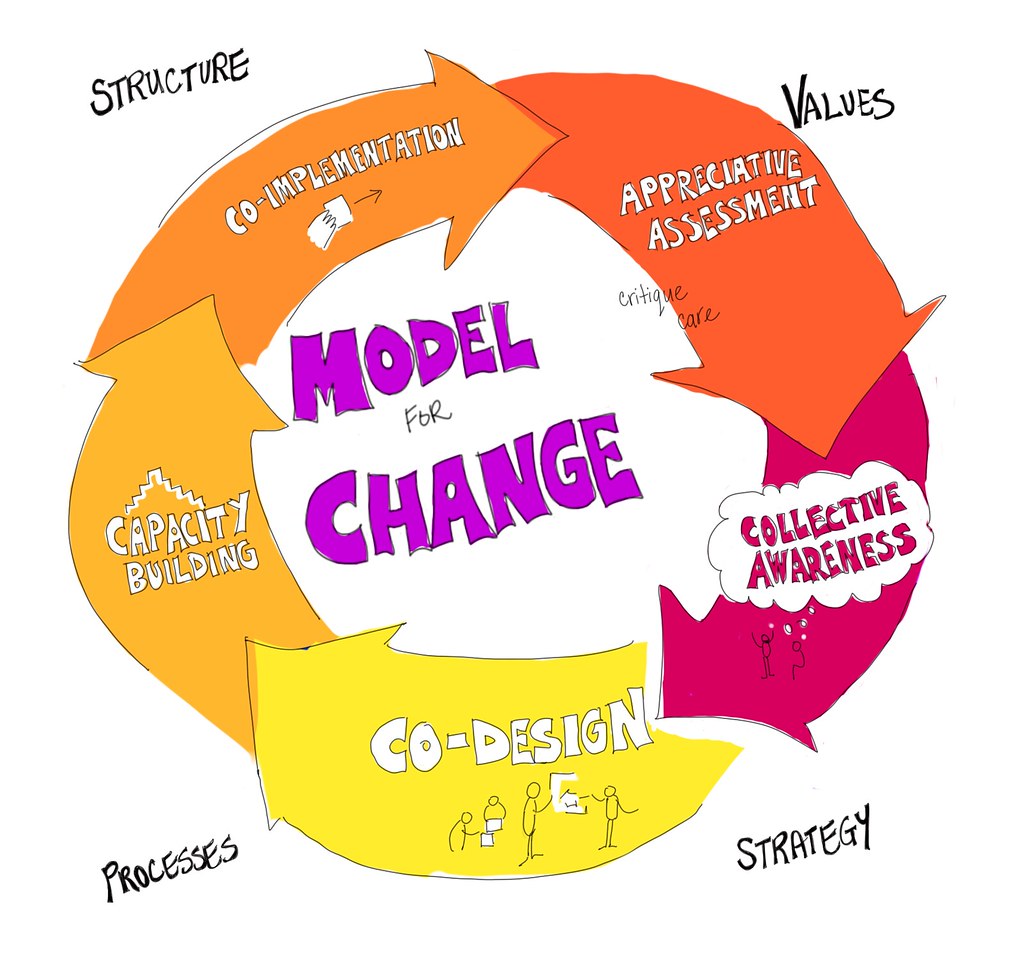
Le modèle ci-dessous provient d’un travail de changement de type stratégie numérique : il encadre le changement comme un processus circulaire continu, amenant toujours les gens dans de nouvelles conversations. Il s’agit d’un processus de réflexion dont la conception conjointe est l’une des étapes essentielles de son travail de changement. Mais cela reflète aussi la nature à long terme du travail de changement et le caractère central de la bienveillance et de la critique constructive pour le processus.

Figure 3 : Forsythe, Giulia. « Modèle de changement ». 2022.

C’est donc le Quoi d’envisager la bienveillance et la critique dans le contexte du changement.

Alors quoi est une reconnaissance que la plupart d’entre nous sont profondément lasses à ce point dans cette crise pandémique. Plus lasses, peut-être, que nous ne l’aurions imaginé. Et nous semblons arriver au point où les décideurs disent : « Il faut s’y remettre, les amis, nous allons avancer comme si les choses revenaient à la normale. » Mais ce n’est pas le cas, dans la plupart des endroits, et même là où ce peut l’être, les éducateurs et les étudiants n’ont pas eu le temps de même traiter tout ce qui nous est arrivé. Nous n’avons pas eu de répit ou de rétablissement. Nous avons tous vécu dans la crise, même ceux d’entre nous qui ont eu le privilège d’être en bonne santé, en sécurité, logés et employés; nous avons tous vécu dans un niveau d’incertitude auquel aucun d’entre nous n’avait été conditionné. Et c’est un espace difficile pour trouver l’énergie de faire le changement.

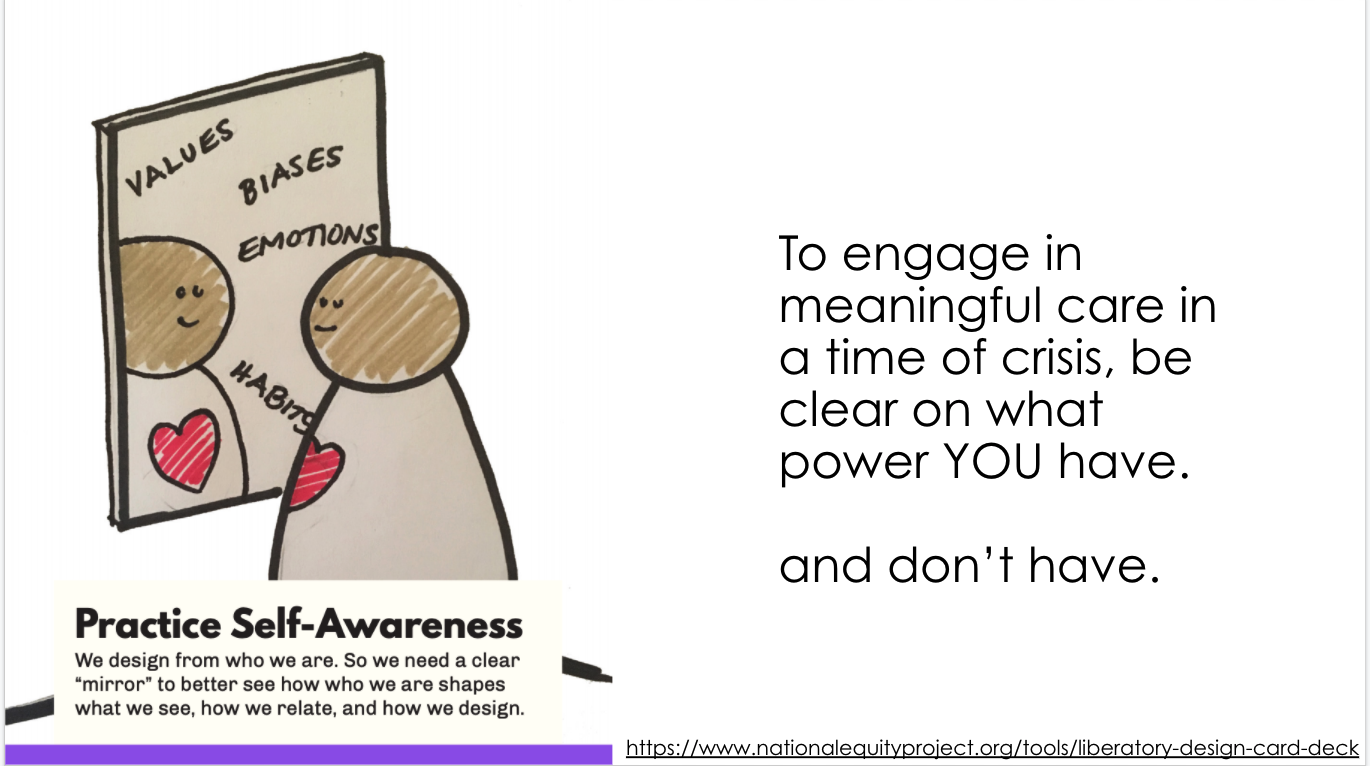
Nous voulons donc honorer cela, en faisant preuve de bienveillance et ne pas suggérer que l’un d’entre nous se charge d’un tout nouveau projet et avance comme si rien ne s’était passé. Pour l’essentiel, nous voudrions susciter une provocation, à savoir qu’une partie de ce que nous voudrions peut-être examiner est la façon dont nous traitons avec nos institutions alors que nous envisageons de créer et de soutenir le changement. Et nous voudrions suggérer que la bienveillance et la critique sont deux mots-clés qui sont vraiment importants dans ce processus.

Figure 4 : National Equity Project. « Liberatory Design Card Deck. » National Equity Project, <https://www.nationalequityproject.org/tools/liberatory-design-card-deck>

Cette image, comme le modèle Quoi? Alors quoi? Maintenant quoi? et le modèle TRIZ sur lequel nos modules se sont appuyés, fait partie de la collection de facilitation des structures libératrices, et il y a peu de cartes qui les illustrent. Celle-ci nous rappelle que chaque fois que nous nous engageons dans n’importe quelle forme de co-conception, nous sommes sages de le faire à partir d’un sentiment de notre propre positionnalité et de nos forces. Par exemple, je peux vouloir voir toutes sortes de changements dans mon institution, mais je n’ai pas le pouvoir de les exécuter ou même de les influencer. Ils ne sont pas dans ma zone de responsabilité. Ils ne sont pas dans ma voie.

Ce module nous met plutôt au défi de réfléchir aux changements que nous avons apportés au cours de cette pandémie ou dans le cadre de notre engagement dans ce projet. Et de penser à des choses que nous voulons, mais dans la limite de ce que nous pouvons faire, parce qu’il n’appartient à aucun individu de changer le monde. Lorsque nous parlons de changement, il y a certains niveaux que nous pouvons diriger et maintenir plus facilement. Donc, nous pensons à la portée en termes d’un modèle de changement imbriqué. Au niveau personnel du centre, nous avons un certain contrôle sur les choses que nous pouvons changer ou faire dans nos salles de classe ou dans nos rôles directs. Maintenant, parfois, ces changements donnent le sentiment d’être encore très vulnérables. Nous risquons encore d’échouer. Ce n’est pas que le changement soit facile, à ce niveau personnel, mais il est en fait à notre portée.

Alors que nous reconnaissons les limites de nos capacités individuelles à créer un changement, il peut être utile d’établir des priorités. Dans l’article de Rawle, elle note, parmi sa liste de pratiques de bienveillance, celle qui dit « dire non au théâtre ». Il ne s’agit pas ici du théâtre de la tragédie et de la comédie, mais plutôt du théâtre pandémique qui consiste, par exemple, à envoyer des courriels sur le bien-être tout en s’engageant institutionnellement dans des pratiques qui donnent au personnel et aux étudiants le sentiment, au mieux, de ne pas être entourés de bienveillance.

Et cela commence avec nous dans nos propres pratiques pédagogiques. L’apprentissage de la critique au niveau individuel nous permet d’échafauder un changement institutionnel et sociétal.

Souvent, on ne nous apprend pas formellement à critiquer. Souvent, les étudiants associent la critique constructive à la simple critique. La critique constructive est un peu un art. Et c’est quelque chose qui peut aider à bâtir des relations et vous aider à avancer ensemble d’une manière vraiment merveilleuse. Ainsi, nous parlons de la manière de critiquer et de ne pas éviscérer, nous parlons des différences entre la critique d’une chose et la critique d’une personne, et nous parlons des excuses et de la manière dont les excuses doivent faire partie de la critique. Comment présenter de bonnes excuses : « Je suis désolé que vous ayez ressenti cela » n’est pas une excuse, mais par exemple, « Je suis désolé, je » est une excuse. Et nous parlons de ces exemples. Et les étudiants ont des réflexions vraiment intéressantes à ce sujet. Ils parlent de la façon dont leurs relations avec leurs colocataires ont changé parce qu’ils ont été en mesure de comprendre la différence entre la critique constructive et la critique et les excuses. Donc, ce sont des compétences de vie. Et j’ai l’impression qu’il y a un art pour eux. C’est quelque chose que nous pouvons pratiquer — je pense que le coronavirus nous a montré que, en particulier dans le domaine numérique, il y a des choses que nous pouvons faire ici qui le rendent plus équitable et inclusif. Alors, j’espère qu’on ne les perdra pas. Et je pense que la capacité d’aborder cela d’une manière qui reconnaisse qu’il y a des humains à l’autre bout de votre critique est vraiment précieuse en cette période où tout semble être si polarisé.

  
Figure 5 : Photo par [Tomas Sobek](https://unsplash.com/@tomas_nz?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText) sur [Unsplash](https://unsplash.com/s/photos/new-pathways?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText)

La façon dont nous pouvons humaniser l’apprentissage est une étape possible très importante que nous pourrions commencer pour établir ces liens, soit entre vous ou en ayant des conversations sur de nouvelles voies possibles.

Une des choses dont nous parlions dans ce module :

En quoi consistent les étapes suivantes? Tout d’abord, réfléchissez aux changements auxquels vous avez travaillé au cours des vingt derniers mois (ou sept semaines) qui se sont concentrés sur la bienveillance, pour les étudiants et vous-même : que nécessitez-vous ou devez-vous mettre en place pour les soutenir ?

Ensuite, réfléchissez aux changements auxquels vous travaillez ou que vous souhaitez voir s’opérer et qui sont axés sur la critique, en particulier dans nos systèmes d’enseignement supérieur : Quels changements souhaitez-vous voir se produire ou se maintenir après la pandémie?

Sur la base de vos réponses à la bienveillance/critique, quels sujets de co-conception proposeriez-vous pour renforcer notre capacité à aller de l’avant?

Découvertes de la semaine 1 : « Quoi ? »

Réfléchissez aux changements que vous avez apportés au cours des vingt derniers mois et qui mettent l’accent sur la bienveillance (pour les étudiants et vous-même)

Prendre des pauses des écrans

Accepter le fait que vous et votre cours ne pouvez pas tout faire pour tous les étudiants.

Réexaminer les devoirs et considérez leur flexibilité.

Écouter sans jugement lorsque la charge de travail est lourde

Réfléchir au point de vue des étudiants

Répondre à l’anxiété des étudiants

Faire le point avec les étudiants au début de la classe (sur les choses en dehors du cours)

Réfléchissez aux changements auxquels vous travaillez ou que vous souhaitez voir (en particulier dans les systèmes d’enseignement supérieur)

Comprendre que les étudiants ont des besoins en dehors de la classe

Rétroaction significative

Reconnaissance du travail en session et du niveau de risque sectoriel/systémique

Démarquage des espaces de travail/maison

Temps de réflexion - temps entre les réunions pour analyser et réfléchir.

Des moyens pour que le changement vienne des étudiants

Découvertes de la semaine 2 : « Maintenant quoi? »

Futurs sujets de co-conception :

Apprentissage expérientiel virtuel

Comprendre les structures de données derrière les outils de classe

Plaidoyer pour les stages payés par les étudiants au B.Ed

Action concrète sur l’EDI

Renforcer la confiance pour libérer la pensée critique parmi les étudiants

Critères de confiance et de notation sur une courbe

Comment amener ces conversations/concepts dans des classes plus grandes?

Comment travailler avec l’administration au lieu de contre elle?

Comment pouvons-nous travailler avec les étudiants pour co-créer des choses durables?

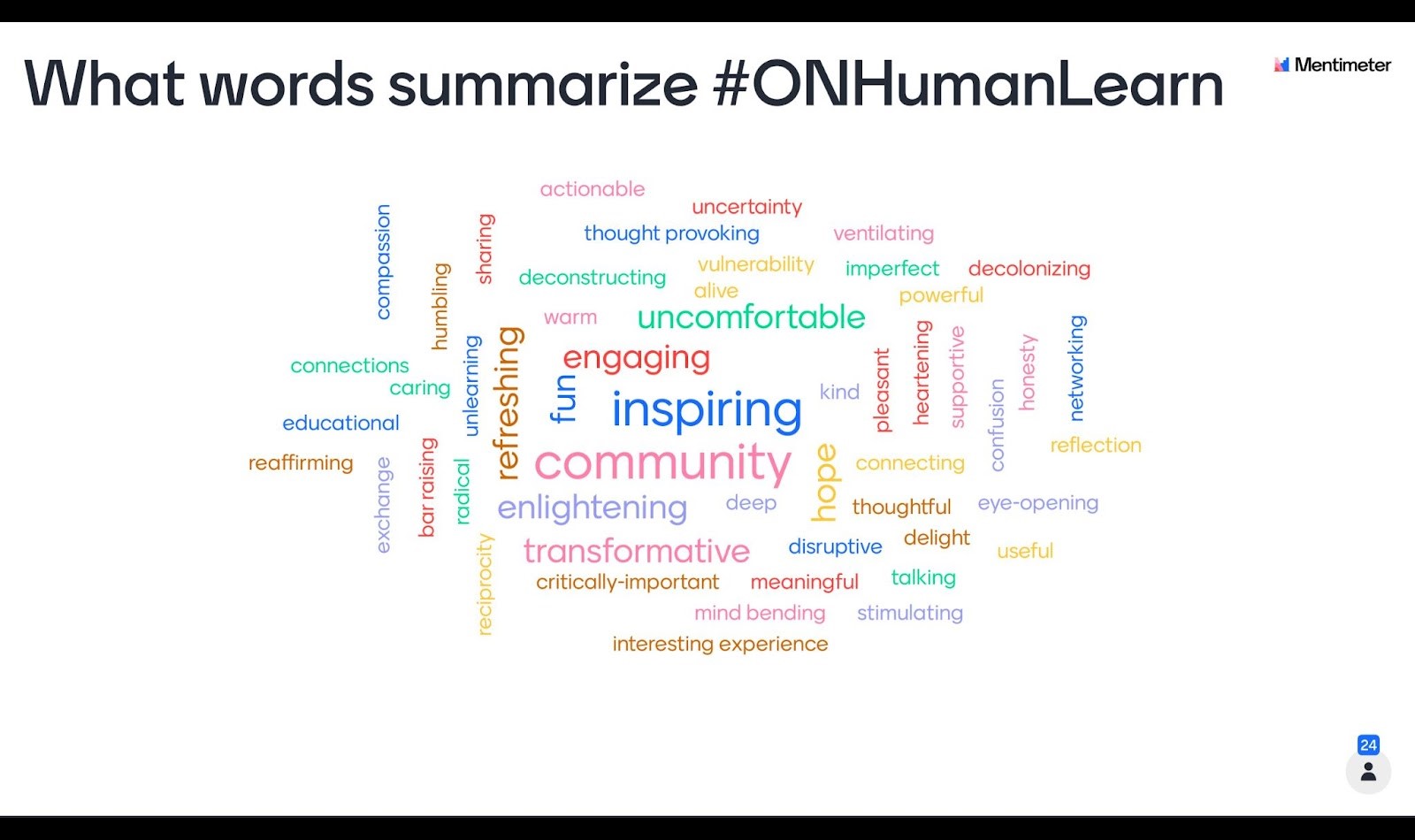
Lien vers le matériel de la session

Présentation Humaniser

Un élément interactif H5P a été exclu de cette version du texte. Vous pouvez le consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=269#h5p-4>

Diapositive 4 : Bienveillance  
 Lorsque nous concevons nos cours, nous devons réfléchir à ce que sera notre pierre angulaire. Quel thème devrait traverser chaque aspect de notre cours? Quel principe de base devrait guider nos décisions de conception de cours? Si l’amélioration de l’apprentissage et du bien-être est notre objectif, nous devons construire à partir d’une base de gentillesse.

Diapositive 6 : Critique  
 Reconnaître que notre pratique se situe dans le contexte des systèmes. Il est essentiel de critiquer de manière constructive les niveaux individuel et organisationnel, mais n’oubliez pas de centrer la bienveillance au niveau individuel.

  
Figure 6 : Un ménimètre, ou exercice de génération de mots, résumant les réflexions des participants sur la série d’ateliers OnHumanLearn. Certains des mots générés sont engageants, inspirants, communautaires, transformateurs et rafraîchissants.

Questions pour les conversations futures

Beaucoup de ressources en ligne peuvent ressembler à des listes de contrôle, et certaines personnes se sont habituées à voir des conseils donnés dans ce format. Comment adopter une approche fondamentale (anti-liste et anti-superficielle) tout en accueillant ceux qui recherchent une liste de contrôle? Nous devons souligner l’importance et la raison d’être d’une approche fondamentale.

Comment mettre en place des soutiens structurels au sein de l’institution pour que ce travail fasse partie du mandat de base, plutôt que de le décharger sur des instructeurs et des employés déjà débordés?

Ressources additionnelles

Lien vers les conversations Twitter

L’équipe a créé un mot-dièse qui a été utilisé pour poursuivre les conversations sur Twitter : #OnHumanLearn

<https://twitter.com/search?q=%23OnHumanLearn&src=typed_query>

Travaux cités

Ressources qui sont particulièrement pertinentes pour le sujet.

Hooks, Bell. Teaching to Transgress: Education as the Practice of Freedom. Routledge, 1994.

Humanizing Learning. <https://www.zotero.org/groups/3361442/humanizing_learning>.

Popova, Maria. « How to Criticize with Kindness: Philosopher Daniel Dennett on the Four Steps to Arguing Intelligently. » The Marginalian, 28 mars 2014, [https://www.brainpickings.org/2014/03/28/daniel-dennett-rapoport-rules-criticism/.](https://www.brainpickings.org/2014/03/28/daniel-dennett-rapoport-rules-criticism/)

Rawle, Fiona. « A Pedagogy of Kindness: The Cornerstone for Student Learning and Wellness ». The Campus, 20 août 2021, <https://www.timeshighereducation.com/campus/pedagogy-kindness-cornerstone-student-learning-and-wellness>.

III

**Conclusion**

Préjudices administratifs



Les approches de l’enseignement et de l’apprentissage explorées dans ces modules sont mises en œuvre avec un système institutionnel plus large — le « mastodonte » académique, si vous voulez. Ce mastodonte a des couches d’administration dans lesquelles les politiques sont élaborées et promulguées et les normes institutionnelles sont organisées et cimentées. Nous devons reconnaître les frictions qui peuvent exister ici en raison de la divergence des objectifs communs et de l’éthique de base entre l’instructeur, l’étudiant et l’administration. Il existe des différences de pouvoir, ce qui peut conduire à l’utilisation de lentilles différentes lors de l’évaluation des initiatives d’enseignement et d’apprentissage, ou au moment de décider où les augmentations et les diminutions de budget auront un impact. Il y a plusieurs domaines où nous voulons être explicitement conscients des préjudices administratifs potentiels dus à cette déconnexion :

Les délais et la justification des délais peuvent être très différents entre les instructeurs et l’administration. Lorsque nous fixons des dates limites, nous devons nous demander quelle est la raison d’être d’une date limite donnée et nous demander si celle-ci aura un impact différent sur les différents groupes.

Listes de contrôle et organisateurs de tâches : l’administration pourrait être plus susceptible d’adopter des listes de contrôle et des approches « une fois pour toutes ».

Accent mis sur les mesures et le comptage : l’administration pourrait mettre davantage l’accent sur les mesures et le comptage — parfois même le comptage des personnes, comme dans le cas des audits de représentation. L’administration pourrait également s’intéresser davantage aux données quantitatives qu’aux données qualitatives et les évaluer davantage. En tant qu’instructeurs, nous devons nous souvenir de la valeur du récit, du contexte et de l’expérience personnelle vécue.

L’existence d’une politique, d’une déclaration ou d’une norme n’a aucun sens à moins qu’il n’y ait des mesures pour la concrétiser.

L’application des politiques doit être équitable. Si une politique est autorisée à avoir des exceptions, mais que ces exceptions ne sont pas appliquées uniformément ou que seuls les membres du groupe dominant savent qu’il faut demander une exception, alors la mise en œuvre de la politique a jeté les bases de la partialité et du traitement inéquitable des étudiants.

Défendre « l’équité » : l’administration dira parfois : « Si nous l’autorisons pour cet étudiant, ce n’est pas juste pour les autres étudiants car nous ne l’avons pas autorisé pour eux. » Dans ce contexte, l’administration, et parfois l’instructeur, confond l’équité et l’égalité. Nous devons nous interroger sur cette étiquette d‘« équité » et reconnaître que l’équité n’est pas une solution universelle.

L’administration a tendance à pousser le récit de « l’éducation comme compétition ». Nous pouvons contribuer à attirer l’attention sur la notion d’éducation en tant que diversification et collaboration.

En tant qu’instructeurs, nous pouvons rappeler à l’administration que « diriger, c’est apprendre » et qu’une partie essentielle de l’apprentissage est l’écoute suivie de l’action.

Nous devons être conscients du fait que l’administration est souvent dépendante du solutionnisme - l’idée que le problème peut être réglé ou résolu et coché sur une liste de façon permanente, plutôt que de comprendre qu’il s’agit de quelque chose qui doit être surveillé avec vigilance. Le processus d’attention et d’action devra changer et évoluer avec l’évolution des contextes et la participation de différentes personnes.

Ne pas revenir en arrière



Merci d’avoir fait ce voyage avec nous, mes amis. Comme vous l’avez glané dans tous les documents, ce voyage ne s’arrête jamais et il sera différent pour chacun d’entre nous. Une expérience que nous aurons tous en commun, cependant, est que le long du chemin, vous ne pouvez pas s’empêcher d’être changé. Peut-être considérez-vous quelque chose différemment — vous passez plus de temps à vous inquiéter des conséquences imprévues de votre décision de conception, de vos politiques, de vos mots, de vos critiques. Ou peut-être que vous passez plus de temps avec votre famille, en lui posant des questions sur l’humanisation de l’apprentissage. Dans les deux cas, vous faites le « travail » d’être à l’écoute et d’être conscient de tout ce qui vous entoure. Et donc, gens changés — nous ne reviendrons jamais aux choses d’autrefois — nous ne pouvons pas ignorer les opportunités pour nous tous lorsque nous embrassons notre humanité commune et menons avec compassion, émerveillement et curiosité.

Nous faisons tous partie de ce voyage, et non, nous ne reviendrons pas à la façon dont les choses étaient avant. Nous ne le pouvons pas, nous avons changé et nous nous engageons à continuer de le faire.

Les choses que nous avons trouvées poignantes

Communauté, communauté, communauté. Trouver du soutien, trouver un terrain d’entente, puis aussi trouver les aspects difficiles des communautés : Comment croissent-elles? Comment restent-elles inclusives? Comment restent-elles démocratiques? La communauté pour qui? Comment pouvons-nous être en désaccord de façon productive? Comment pouvons-nous nourrir une culture où nous pouvons être en désaccord et être respectueux?

Un élément central de l’apprentissage humanisant est une mentalité (ou des mentalités). Il existe des fondations et des méthodes, mais la mentalité est essentielle. Une partie de cette mentalité est d’être ouvert à apprendre quelque chose de nouveau, à désapprendre quelque chose d’ancien et à embrasser l’incertitude.

Importance d’une écoute significative. Écouter ceux qui ont une expérience vécue, écouter ceux qui ont des opinions différentes, écouter les voix silencieuses, écouter afin d’entendre les voix qui ne disent habituellement rien - c’est cela l’apprentissage humanisant.

Aller au-delà d’un « siège à la table » vers une « co-création de la table » - c’est peut-être la seule façon d’avoir un impact et de changer les barrières systémiques dans l’éducation.

Passer par ce processus — humanisation significative — change les gens. Nous aurons tous besoin de temps pour traiter, absorber et mettre en pratique ces nouvelles révélations que nous avons sur nous-mêmes et sur les autres.

Opportunité de réflexion : Qu’avons-nous appris? Comment pouvons-nous nous préparer au changement?

Il n’y a pas de mode d’emploi simple et il n’y en aura jamais. Il n’y a pas de fin, pas d’achèvement, pas de final\_final\_final\_examen/rapport/évaluation.doc

Importance du ralentissement. Et par « ralentir », nous ne voulons pas dire faire moins avec plus de temps; au contraire, nous voulons dire prendre le temps de réfléchir, de penser, de méditer, d’établir des liens intéressants - faire plus avec le temps.

Importance des relations — relations qui ne sont pas hiérarchiques et authentiques, qui ont une base de curiosité et d’apprentissage.

Importance des connexions. Importance de briser les silos (tous les silos).

Retour à la « normale » - nous devrions nous demander « normale pour qui? » et « Qui a bénéficié de cette « normale »? » S’il vous plaît, ne revenez pas sans critique à la « normale ».

La COVID a-t-elle tué les cours magistraux traditionnels, ou était-ils déjà en danger et la COVID a-t-elle simplement accéléré le processus?

La pandémie de la COVID-19 a mis au jour de nombreux problèmes importants qui existent aujourd’hui dans l’enseignement supérieur : inégalité, inaccessibilité, mauvaises pratiques pédagogiques, manque de préparation aux catastrophes et, à bien des égards, manque d’imagination et de volonté d’itérer. Bon nombre des pratiques qui persistent dans l’enseignement supérieur, comme les grands cours magistraux passifs et les modèles d’enseignement à transmission unidirectionnelle, le font malgré un siècle de preuves que ces approches ne sont pas efficaces. Dans les institutions qui sont censées être des centres d’innovation, de créativité, de création de connaissances et de pratiques fondées sur des preuves, nous constatons que, trop souvent, nous nous en remettons à la tradition et à la mythologie, plutôt que de relever certains des défis complexes auxquels nous sommes confrontés en tant qu’institutions du XXIe siècle. Certains peuvent faire remarquer que l’absence de changements systémiques significatifs dans l’enseignement supérieur depuis des siècles est la preuve d’une résilience remarquable de ces anciennes structures. On peut aussi y voir une tendance à une incroyable inertie, permise par un privilège massif détenu par un petit nombre de personnes et qui n’a pratiquement pas été remis en cause jusqu’à récemment. La réalité est, bien sûr, plus complexe que l’un ou l’autre de ces points de vue, mais nous commençons à voir des défis au rôle de l’enseignement supérieur traditionnel dont les institutions devraient prendre note, avant qu’elles ne suivent le chemin de Blockbuster et Blackberry, avec peu de compréhension de la façon dont elles ont fini là.

Dans une certaine mesure, ces questions découlent d’une obsession pour le culte de la liberté académique, qui était et est nécessaire pour garantir que des recherches controversées puissent être menées sans crainte de représailles ou d’ingérence. Malheureusement, elle a été instrumentalisée pour soutenir l’hyper-individualisation, où la primauté de la préférence individuelle peut prendre le pas sur le bien collectif, ce qui constitue un défi crucial pour le travail d’humanisation de l’éducation. Le difficile travail de conception d’expériences d’apprentissage humanisées n’est possible que lorsque les éducateurs travaillent ensemble à des niveaux plus larges (programme, faculté, institution) et s’engagent envers des valeurs et des objectifs communs. Cela ne veut pas dire que les éducateurs individuels et leurs cours ne peuvent pas faire une différence dans la vie des apprenants s’ils sont conçus avec humanité, mais nous devons reconnaître les limites de cette influence, que si les individus peuvent être une lumière brillante dans l’expérience d’un apprenant, l’expérience globale peut être pauvre dans les programmes qui ne sont pas conçus avec un ensemble cohérent de valeurs qui soutiennent une expérience transformationnelle.

Tout aussi important que l’engagement individuel envers ces objectifs est l’engagement visible des dirigeants à remettre en question le statu quo et à s’attaquer à des questions qui peuvent être impopulaires ou controversées si elles mènent finalement à de meilleurs résultats pour tout le monde. Les dirigeants de l’enseignement supérieur qui tentent d’apporter des changements importants se heurtent inévitablement à une résistance et à des critiques qui peuvent être incroyablement fatigantes et décourageantes. Naviguer dans la politique du changement au sein d’une organisation vaste et complexe exige une vision d’un état futur qui est amélioré par les changements nécessaires, mais aussi une narration habile — la capacité de partager cette vision d’une manière qui est convaincante et qui ouvre un espace pour que tous les intervenants se voient dans cet endroit nouveau et meilleur.

Alors que les établissements d’enseignement supérieur commencent à émerger de la perturbation des restrictions pandémiques, ils ont des décisions difficiles à prendre. Vont-ils privilégier le retour à la situation antérieure et ignorer tout l’apprentissage et l’innovation issus de l’urgence, ou feront-ils le dur travail d’auto-examen et de réflexion critique pour imaginer un nouvel état qui tente de résoudre les problèmes d’inégalité et d’accès pour les apprenants et les travailleurs de l’enseignement supérieur?

Malheureusement, de nombreuses institutions semblent foncer tête baissée vers un retour à la situation antérieure, en bouleversant les règles du jeu qui avaient été temporairement égalisées et en supprimant les politiques temporairement humanisées qui étaient sans doute meilleures pour tous. Il y a certains signes que toutes les parties du monde ne traitent pas ce moment de cette façon, ce qui nous donne l’espoir qu’une approche plus humaine, diversifiée et inclusive de l’enseignement supérieur à l’échelle mondiale est possible.

Par exemple, les secteurs australien et britannique de l’enseignement supérieur se concentrent depuis longtemps sur des pratiques d’enseignement fondées sur des données probantes, transformatrices et de qualité, mettant en place des structures qui normalisent, incitent et récompensent une culture d’excellence et d’amélioration réfléchie continue. Les dirigeants de ces deux juridictions ont mis l’accent sur le fait qu’il ne fallait pas simplement revenir au statu quo (malgré les fortes pressions exercées par leurs gouvernements), mais qu’il fallait tirer des leçons de la pandémie et apporter des changements permanents au profit des apprenants et de l’environnement d’apprentissage. Un changement important que de nombreuses universités en Australie et au Royaume-Uni planifient après la COVID-19 est de ne pas revenir à de grands cours magistraux sur le campus. Il s’agit d’une tendance qui avait commencé avant la pandémie, puisque certains, comme University of Technology de Sydney (UTS), ont commencé à supprimer les grands amphithéâtres pour les remplacer par des espaces d’apprentissage actif et collaboratif dès 2014, tandis que d’autres, comme l’Université Victoria de Melbourne, avaient déjà abandonné le modèle semestriel traditionnel au profit d’un enseignement par blocs, sans cours magistraux et avec de petites cohortes.

La pandémie a accéléré le processus de réexamen des pédagogies et un livre blanc de l’Australasian Council on Distance and eLearning en 2021 a noté que dans une enquête sur les universités en Australie et en Nouvelle-Zélande, seulement 23 pour cent prévoyaient de revenir à des cours magistraux sur le campus, tandis que plus de 30 pour cent ont déclaré qu’ils ne reviendraient certainement ou probablement pas à des cours magistraux sur le campus. En examinant les raisons de ce changement, près d’un quart des établissements ont reconnu que la principale raison de ce changement était d’améliorer la pédagogie et l’apprentissage pour les étudiants, tandis que d’autres ont noté une variété de raisons sociales, pédagogiques, logistiques et économiques pour réduire ou supprimer l’enseignement magistral tel que nous le connaissons.

Alors qu’une poignée d’institutions suppriment complètement les cours magistraux, la plupart les retiennent comme une option sous une forme ou une autre, mais elles ont également des conversations critiques sur la diversité des conceptions pédagogiques et le raisonnement réfléchi pour les utiliser. La plupart réexaminent la flexibilité de leurs conceptions pédagogiques et de leur calendrier, divisent les classes en petites cohortes d’apprenants et se concentrent sur la conception d’espaces physiques et numériques pour faciliter l’apprentissage actif, collaboratif et informel. Il s’agit d’une reconnaissance du fait que l’élément transformationnel de l’« expérience universitaire » est rarement le temps passé assis dans un cours avec cinq cents autres étudiants, mais qu’il réside dans la rencontre des esprits qui se produit dans de petits groupes activement engagés dans le processus - un processus qui dépend moins du lieu et plus de la conception pédagogique utilisée pour susciter l’apprentissage. Il ne s’agit pas non plus d’une question trop simplifiée de choisir « en ligne vs campus », mais plutôt de reconnaître que l’apprentissage est un processus complexe et merveilleux qui peut commencer par une étincelle dans une classe, mais que la majorité de l’apprentissage se produit dans l’espace interstitiel désordonné à l’extérieur de nos salles de classe (de quelque manière que nous ayons défini une salle de classe) où la vie des élèves se croise avec les nouvelles connaissances qu’ils acquièrent et de nouvelles connexions sont, espérons-le, établies.

La notion d’« étudiant traditionnel » qui se concentre uniquement sur ses études et peut assister à des cours quarante heures par semaine n’est plus réaliste. Les étudiants sont plus nombreux que jamais à souffrir d’un handicap, à avoir des problèmes de santé, à avoir des responsabilités familiales, à travailler à plein temps et à subir d’autres restrictions qui rendent l’approche traditionnelle de l’enseignement supérieur impossible pour eux. Des changements pandémiques aux politiques qui permettaient temporairement de faire preuve de souplesse dans la participation, des stratégies d’évaluation nouvelles et créatives et une politique de compassion ont fait place à tant d’apprenants qui auraient traditionnellement été exclus de notre approche universelle. Les étudiants ont une vie complexe et exigent à la fois flexibilité et choix dans leur éducation, ce qui nécessite un changement dans la dynamique du pouvoir pour reconnaître les étudiants comme des partenaires égaux dans l’entreprise d’apprentissage.

Essentiellement, ces conversations se déroulent dans l’ensemble du secteur et à tous les niveaux d’institutions dans les endroits qui choisissent de s’engager, plutôt que d’être dirigées par des poignées de professeurs engagés nageant à contre-courant de la tradition, constamment sous le choc des artefacts d’une époque révolue. Cela ne veut pas dire que nos voix individuelles ne comptent pas; bien au contraire, car il est important que les voix de ceux qui cherchent le changement soient entendues à tous les niveaux. Le travail difficile consistant à rendre nos universités et nos établissements d’enseignement supérieur plus humains et plus aptes à remplir leur mission au XXIe siècle exige que nous élargissions notre notion des parties prenantes et que nous les traitions comme des partenaires égaux. Nous devons engager une conversation soutenue sur le type de communauté inclusive que nous voulons être, puis traduire cette conversation en action. Si nous ne nous engageons pas maintenant de manière significative dans cette conversation, la position privilégiée des fournisseurs traditionnels d’enseignement supérieur ne fera que s’éroder davantage et nos étudiants potentiels seront poussés à chercher ailleurs l’apprentissage qui répond à leurs besoins. Nous avons un moment où nous avons le choix de reconstruire de meilleures versions de nos universités et de nos collèges en tant qu’institutions sociétales essentielles, ou de tenter de soutenir les murs en ruine des tours d’ivoire qui ne nous protégeront pas des changements nécessaires pour toujours. Peut-être devrions-nous considérer nos institutions moins comme des bâtiments en pierre à construire une seule fois et à ne pas toucher, et davantage comme des jardins communautaires qui doivent être activement entretenus, arrosés et évolués au fil du temps grâce au contact et à l’influence de nombreuses mains diverses.

IV

**Certaines choses que nous avons découvertes et tout prendre**

Prenez la marchandise



Lorsque vous avez quelque chose à dire qui, vous l’espérez, pourra donner du pouvoir aux gens, encourager l’inclusion et avoir un impact positif, vous le criez sur tous les toits et dans autant de formats que possible. À cette fin, vous trouverez le matériel de ce projet dans un certain nombre de formats - pour vous rencontrer là où vous êtes et de la manière dont VOUS choisissez d’interagir avec lui.

Nos vidéos ont  
 - des sous-titres en anglais  
 - des sous-titres français un bogue a été trouvé - correction très bientôt  
 - American Sign Language (ASL)  
 - Langue des signes du Québec (LSQ) à venir début mars!

Nous avons produit un certain nombre de vidéos centrées sur les quatre thèmes du module. Vous trouverez ci-dessous une liste de ces vidéos et de leur contenu. Toutes les vidéos du projet (et leurs formats alternatifs) peuvent être consultées et téléchargées à partir du [serveur Yuja de l’Université de Windsor.](https://uwindsor.yuja.com/V/PlayList?node=2105471&a=1419347652&autoplay=1)

Le lecteur vidéo Yuja permettra aux utilisateurs de choisir des sous-titres, d’interagir avec les transcriptions, de télécharger les transcriptions, de télécharger la vidéo originale et de modifier la vitesse.

VIDÉO DE PRÉSENTATION :

Un ou plusieurs éléments interactifs ont été exclus de cette version du texte. Vous pouvez les consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=577>

VIDÉO DE PRÉSENTATION DU MODULE :

Un ou plusieurs éléments interactifs ont été exclus de cette version du texte. Vous pouvez les consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=577>

Un ou plusieurs éléments interactifs ont été exclus de cette version du texte. Vous pouvez les consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=577>

Un ou plusieurs éléments interactifs ont été exclus de cette version du texte. Vous pouvez les consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=577>

Un ou plusieurs éléments interactifs ont été exclus de cette version du texte. Vous pouvez les consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=577>

[VIDÉOS PLÉNIÈRES DU MODULE](https://uwindsor.yuja.com/V/PlayList?node=2105471&a=1419347652&autoplay=1) et création d’un espace courageux :

[Espace courageux](https://uwindsor.yuja.com/V/Video?v=507401&node=2103498&a=1310616068&autoplay=1)

Supports supplémentaires du projet :

Getting Air with Terry Greene : [balado OnHumanLearn](https://uwindsor.yuja.com/V/Video?v=507730&node=2104393&a=779636617&autoplay=1)

Bibliothèque Zotero qui est ouverte (il suffit de vous inscrire!) et a des liens vers plus de matériaux pour tous les sujets discutés ici. Veuillez vous inscrire et ajouter à la collection :  
 <https://www.zotero.org/groups/3361442/humanizing_learning>

#ONHumanLearn est notre mot-dièse de projet. Vous trouverez beaucoup de voix qui s’intéressent aux sujets liés à l’humanisation de l’apprentissage si vous le tapez sur Twitter :   
<https://twitter.com/search?q=%23onhumanlearn&src=typed_query>

Laura Killam, une blogueuse prolifique a publié des réflexions chaque semaine des sessions de co-conception :  
 [http ://insights.nursekillam.com/innovation/co-creation/building-inclusivity-from-the-rubble-onhumanlearn/](http://insights.nursekillam.com/innovation/co-creation/building-inclusivity-from-the-rubble-onhumanlearn/)

L’Université de Windsor a créé un blogue pour les chercheurs qui ont participé aux séances de co-conception à partir de de cette institution : https://uwinopenlearn.ca/blog/category/onhumanlearn/  
 [.](https://uwinopenlearn.ca/blog/category/onhumanlearn/)

L’Université Trent a créé un blogue pour les chercheurs qui ont participé aux séances de co-conception à partir de cette institution :   
[https://trentonlineblog.ca/onhumanlearn/the-oldff-series/?subscribe=success#subscribe-blog-blog\_subscription-2](https://trentonlineblog.ca/onhumanlearn/the-oldff-series/?subscribe=success)

Stephen Hurley voicEd Radio : balado Hurley in the Morning avec les membres de l’équipe Terry Greene et Jess Mitchell :  
 <https://t.co/b5A7WKTNAs>

Grâce à la formidable équipe de projet que nous avons réunie, ce projet a bénéficié et peut être considéré comme la continuation de l’excellent travail de deux autres projets, à savoir :  
 [Liberated Learner](https://ecampusontario.pressbooks.pub/learner/)  
 (ENTER LINK to UT-M project) pas encore disponible  
 Ces deux projets ont présenté et dirigé les perspectives des apprenants, en explorant les histoires les plus humaines.

Liste de lecture du projet



Quelles chansons vous viennent à l’esprit lorsque vous entendez « humaniser l’apprentissage? » Vous trouverez ci-dessous les titres de chansons que les chercheurs et l’équipe du projet ont réunis pour une liste de lecture #ONHumanLearn créée par les participants au projet :

Quelle chanson ajouteriez-vous à notre liste de lecture #ONHumanLearn?

Massive Attack, Three

Joel Plaskett, Wishful thinking

Pink Floyd, Another Brick in the Wall part 2

Indigo Girls, Closer to Fine

Beyonce, Formation

Thème de Sesame Street

Mad World, Michael Andrews

Flowers are Red, Harry Chapin

Barenaked Ladies, Eraser

Tout par RATM (Rage Against the Machine) — Killing in the name NSFW

Can I Kick It? Tribe Called Quest

Paul Kelly, From Little Things, Big Things Grow

Try Everything, Shakira (Zootopia)

Fight the Power, Public Enemy

In My Life, Beatles

Twinkle Song, Miley Cyrus

Kodachrome, Paul Simon

The Good in Everyone, Sloan (meilleur groupe de tous les temps)

Wrecking Ball, Miley Cyrus

The Climb, Miley Cyrus

The Trews, I Wanna Play

Cours Désapprentissage et de questionnement de Jutta



La description officielle du cours Désapprentissage et de questionnement est la suivante :

Ce cours orientera les étudiants entrants vers l’encadrement intellectuel et l’approche à utiliser dans le programme de conception inclusive. Les étudiants : entreprendront une analyse critique de l’apprentissage antérieur et des hypothèses établies concernant les connaissances et les compétences fondamentales dans la conception, le développement, la politique, l’éducation, l’évaluation, la recherche et l’évaluation; examineront de manière critique les valeurs et les hypothèses explicites et implicites; pratiqueront un engagement éducatif qui encourage la pensée divergente, la critique constructive et l’attention à l’ensemble de la diversité humaine par le biais d’une variété d’expériences d’apprentissage; s’engageront dans des projets de collaboration qui développent des pratiques inclusives et fournissent des occasions de réfléchir sur des conventions communes qui soutiennent ou sapent l’inclusion et la conception inclusive; et rencontreront des mentors au sein d’un certain nombre de groupes de parties prenantes.

Au cours du cours Désapprentissage et questionnement, les étudiants examineront de manière critique les conventions et les hypothèses qui vont à l’encontre de la diversité et de l’inclusion; le cours Fondements explorera des alternatives de conception inclusives. Le principal objectif de Désapprentissage et questionnement est d’établir une communauté d’apprentissage cohésive qui peut soutenir la cohorte diversifiée de pairs tout au long des deux années du programme. Une partie du soutien par les pairs consiste à maîtriser le fait de donner et de recevoir des critiques constructives et encourageantes.

Les étudiants sont encouragés à diversifier plutôt qu’à standardiser leur apprentissage. L’une des tâches principales consistera à élaborer un plan d’apprentissage personnel. Il s’agira d’un « document évolutif » permettant de définir et d’orienter les objectifs d’apprentissage personnels tout au long du programme.

Pour la notation, j’utilise beaucoup l’évaluation par les pairs et l’auto-évaluation et j’utilise également le système de crédits que j’utilise depuis quelques années, où les étudiants peuvent attribuer 10 points de crédit sur un certain nombre de tâches. Nous utilisons un modèle coopératif, vous passez en contribuant au travail de la communauté d’apprentissage, où les objectifs sont à la fois votre croissance ou votre apprentissage et la croissance et l’apprentissage des autres membres.

Voici le message envoyé aux étudiants à la fin du cours :

« Chers designers inclusifs en devenir,

Ça a été un grand plaisir d’apprendre à vous connaître et de vous aider à vous lancer dans cette aventure.

J’espère que vous êtes sur la bonne voie pour former une communauté d’apprentissage solidaire qui comprend l’importance du succès collectif, plutôt que de la concurrence avec vos pairs; que vous vous faites suffisamment confiance pour être en mesure de donner et de recevoir des commentaires et des conseils constructifs. Ce sont des objectifs difficiles et la plupart de vos expériences antérieures vous ont probablement socialisé contre ces objectifs, alors soyez patient avec vous-même.

J’espère également que vous savez que vous êtes responsable et maître de votre propre parcours d’apprentissage; que c’est à vous de déterminer où vous voulez aller, comment vous allez y arriver, de quelle aide vous avez besoin pour y arriver et de suivre vos propres progrès.

Une notion que je suis sûr que vous avez assimilée est la compréhension que la meilleure façon d’apprendre quelque chose est de l’enseigner. La qualité, la profondeur et l’ampleur de votre enseignement dans cette classe ont été phénoménales. Vous avez repoussé les limites du champ dans votre exploration. Vous avez démontré et expérimenté comment vous pouvez être des catalyseurs qui stimulent la créativité collective. J’espère que cela a attisé votre curiosité quant aux possibilités offertes par cette bourse.

Certains d’entre vous s’inquiètent de vos notes. Un de mes objectifs était également de commencer à vous sevrer de la dépendance sur les notes en tant que motivateurs et guides. La conception inclusive nécessite un apprentissage tout au long de la vie. Souvent, il faut aller à l’encontre des mesures existantes de la réussite et des récompenses existantes. Au fond, il s’agit de changer la culture. Une fois que vous obtenez votre diplôme, vous ne pouvez pas compter sur les notes. Les équivalents de note au cours de votre carrière vous pousseront souvent à vous éloigner des objectifs de conception inclusive.

Je sais que les opportunités académiques font toujours référence aux notes. Soyez assuré que si vous y participez, les notes que vous recevrez ne compromettront pas vos opportunités basées sur les notes. Cependant, je ne vais pas vous comparer ou vous classer par rapport à vos pairs dans le choix de la note. Ne regardez pas les notes pour vous considérer comme inférieur ou supérieur à vos pairs. Ce que je cherche à savoir, c’est combien vous avez appris et progressé individuellement, y compris ce que vous avez appris des échecs et des erreurs. Je serai généreux dans cette évaluation, parce que je ne suis pas la meilleure personne pour déterminer cela, vous l’êtes.

Par-dessus tout, je tiens à vous remercier de m’avoir donné l’occasion d’apprendre avec vous. Cela a été un honneur. J’ai hâte de voir ce que vous accomplirez.

Sincèrement,

Jutta »

Guide de facilitation inclusif



**Qu’est-ce que la facilitation?**

Vous pouvez répondre à ces questions avec certains des éléments suivants :

Vous avez une idée de ce qui va se passer

Vous dirigez un groupe – vous êtes l’autorité... il y a une raison pour laquelle vous dirigez

Vous êtes un expert en contexte. Vous êtes un expert de quelque chose…

C’est le point de départ d’une facilitation inclusive. Au lieu de cela, la facilitation part des hypothèses suivantes :

Les participants sont les EXPERTS

Les facilitateurs ne devraient pas entendre beaucoup leur propre voix.

« Il ne s’agit pas du tout de moi » – facilitateur

« Je vais aider tout le monde à partager leurs expériences et leurs voix. » – facilitateur

**Comportements d’un facilitateur (le renversement)**

« Mener par derrière », mais comment diable faites-vous ça? Vous vous concentrez sur le fait de ne laisser personne de côté. Vous devez être celui qui, dans le groupe, parle le moins et, en même temps, vous devez attirer gentiment dans la conversation ceux qui ne participent pas. Voici quelques façons d’y parvenir :

Écoutez et guidez, ne dirigez pas

Asseyez-vous et remarquez beaucoup

Qui parle?

Qui ne parle pas?

Remarquez comment une voix atténue les autres…

Qui occupe tout l’espace; la façon dont quelqu’un parle – des tonalités ou des messages absolutistes ou négatifs?

Comment pouvez-vous rendre les participants génératifs, pas seulement réfléchissants – QUOI, ALORS QUOI, MAINTENANT QUOI

Soyez le « balayeur » (comme sur les balades à vélo de groupe)

Drogman– rassembler les gens en aidant à jeter un pont entre leurs cultures et leurs perspectives–[https://fr.wikipedia.org/wiki/Drogman](https://en.wikipedia.org/wiki/Dragoman)

Co-design and be aware of the many, many questions that will remain when you do practice co-design : <https://jesshmitchell.medium.com/what-is-co-design-851d731286ec>

  
Figure 1 : Photo par [Jouwen Wang](https://unsplash.com/@sodacheese?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText) sur [Unsplash](https://unsplash.com/s/photos/sweeper?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditCopyText)

Soyez conscient de la dynamique du groupe. Introvertis/extravertis; confiants/réservés, etc. Qui parle en premier? Qui parle le plus? Qui parle avec autorité ou certitude? Et méfiez-vous de ces questions brise-glace - sans structure à ces questions, c’est un moyen rapide de réifier les dynamiques de pouvoir que vous pourriez autrement vouloir surmonter dans le groupe.

« Qui êtes-vous? » est-ce une question chargée – certains répondront avec des informations d’identification et/ou des marqueurs de statut… qu’est-ce que nous demandons vraiment ici? Vous, le facilitateur, donnerez le ton dans la façon dont vous vous annoncez, vous comportez, vous exprimez. De même, « d’où venez-vous » est souvent une question chargée et révélatrice. Encore une fois, la façon dont le facilitateur situe ces questions peut déterminer le ton d’un engagement. « Présentez-vous » est une autre question chargée.

En donnant le ton, le facilitateur doit chercher à se situer entre la morosité et le comique. Il y a un espace où les gens peuvent être sérieux ensemble, parler de sujets difficiles et avoir toujours un sens de l’humour. Le facilitateur devrait également s’efforcer de ne pas introduire assez d’incertitude de contexte pour que les participants se vantent ou soient insensibles les uns aux autres.

Connaissez votre propre situation – par exemple, êtes-vous, le facilitateur, le plus jeune dans le groupe, êtes-vous capable, êtes-vous conscient de la façon dont vous vous présentez?

Soyez à l’écoute des personnes qui sortent du cadre de la tâche et ramenez-les gentiment; essayez d’être aussi discret que possible. Bien que cela puisse sembler assez normatif, le facilitateur peut réorienter la conversation si elle s’égare.

Créez un espace courageux – vous ne pouvez pas garantir un espace sûr. Autant que possible, créez un espace où les gens peuvent se montrer, être vus et être entendus. Et ce faisant, ne vous rendez pas dangereux - ne franchissez pas les limites personnelles qui sont bonnes. Ne soyez courageux et vulnérable que dans la mesure où vous vous sentez à l’aise :

Un ou plusieurs éléments interactifs ont été exclus de cette version du texte. Vous pouvez les consulter en ligne ici : <https://ecampusontario.pressbooks.pub/onhumanlearn/?p=583>

Figure 2 : Vidéo Espaces courageux

Cliquez ici pour LSQ (à venir)

Aidez à développer la curiosité, n’ayez pas de réponses, prenez les commentaires avec grâce et laissez-les reposer un peu si cela provoque un sentiment ou une réaction en vous. Ne forcez pas l’achèvement; et soyez conscient que vous pourriez avoir à aider les gens à être à l’aise avec cela. Ce ne sont pas toujours des conversations faciles, alors soyez conscient que la « [sortie](https://www.researchgate.net/publication/236892842_Breaking_the_Silence_About_Exiting_Fieldwork_A_Relational_Approach_and_Its_Implications_For_Theorizing) » est souvent tout aussi, sinon plus, importante que l’entrée.

Une façon est d’avoir du temps après l’événement pour se détendre

Une autre est de réserver 10 minutes à la fin pour autre chose… quelque chose d’humain

Soyez clair au sujet de l’approche prospective – que verront les participants à l’avenir pour leurs efforts?

Contribuez à attirer les gens, mais tenez compte de leur niveau de confort à cet égard.

Utilisez un langage qui soit à la fois effacé et délicat et qui interroge. Imaginez et montrez de grands intérêts – qui se montreront authentiquement si c’est le cas.

Les facilitateurs devraient apprendre pendant cette session!!!!!

Ne systématisez pas et ne formalisez pas!

Ne standardisez pas!

Fondamentalement, c’est humain et nous enlevons les éléments humanisés lorsque nous en faisons un processus.

**Différentes façons de partager :**

Partagez dans un format complètement différent.

La communication peut prendre de nombreuses formes, y compris les expressions faciales, la posture et les gestes. Le manque d’engagement peut également être un signal important. Être conscient de ces indices peut aider un facilitateur à comprendre qui peut attendre une occasion de s’exprimer, ou peut-être avoir quelque chose à partager, mais qui est intentionnellement (ou involontairement) retenu. Trouver le moyen le plus délicat de faire ressortir ces idées est un défi, et cela peut nécessiter de fournir différentes opportunités ou méthodes pour que les gens puissent partager des idées.

Par exemple, si le principal mode de communication est la parole/l’audio, une personne peut être réticente à partager parce qu’elle préfère ne pas parler. Le facilitateur doit essayer d’être conscient de ceux qui ne parlent pas et de proposer d’autres moyens de s’engager. Peut-être des messages dans un salon de clavardage, des messages privés au facilitateur, via un autre média ou une autre plateforme, ou à un moment ultérieur dans un espace plus calme/privé.

**Assistance**

Envisagez d’avoir quelqu’un pour vous aider à prendre des notes, à surveiller le clavardage, à vous assurer que les sous-titres fonctionnent, etc.

Plusieurs facilitateurs peuvent répartir les responsabilités pour alléger le fardeau. Par exemple, un facilitateur qui peut être un conversationniste naturel peut être responsable de guider, d’encourager et de poser des questions. Un autre facilitateur peut rechercher ceux du groupe qui se perdent ou sont laissés pour compte, et trouver des moyens appropriés de s’assurer que leurs idées ne sont pas laissées pour compte.

**Change over** time **(une première version de ce travail est apparue à** [**https://jesshmitchell.medium.com/what-does-it-look-like-and-feel-like-to-o-inclusive-design-thinking-and-practice-1ac489d58c8b**](https://jesshmitchell.medium.com/what-does-it-look-like-and-feel-like-to-do-inclusive-design-thinking-and-practice-1ac489d58c8b)**)**

**Séance 1 :**

1ère **rencontre** : incertitude et désapprentissage et renforcement de la confiance

La première rencontre est celle qui est remplie d’incertitude. C’est le stade de la définition des attentes et c’est le moment où la confiance doit commencer à s’instaurer. À partir de ce stade également, le facilitateur peut commencer à déterminer fondamentalement « où se trouvent » les participants/experts et « jusqu’où » tout le monde est prêt à aller.

Cette première introduction à n’importe quel groupe est remplie de beaucoup d’incertitude personnelle. Notre objectif dans une première session est de créer un espace courageux pour que les gens partagent leurs propres expériences individuelles ET commencent à connecter avec les autres. Cela ne peut être imposé et ne peut être accompli qu’avec une réactivité à la situation, au groupe et aux interactions.

Mesures souples de la réussite :

Les participants parlent-ils entre eux ou simplement au facilitateur?

Les participants s’appuient-ils sur ce que les autres disent?

Les participants réfèrent-ils les uns aux autres par leur nom?

Les participants font-ils preuve de générosité les uns envers les autres? Établissent-ils la confiance en tant que collectif? Ou bien se protègent-ils et gardent-ils tout pour eux?

Sentiment

Il peut s’agir d’être à l’aise avec sa propre voix, mais aussi d’avoir l’impression de devoir s’asseoir à l’arrière et de regarder... Soyez conscient des sentiments et travaillez pour rester au « milieu ».

Réflexion

Qu’est-ce qu’il convient de dire ici? Comment puis-je sentir que je contribue à créer un espace courageux? Contenu? Il est difficile de convaincre les gens qu’ils n’ont pas besoin de réparer ou de résoudre des choses. Laisser autant d’espace pour le partage ouvert peut sembler étrange, en particulier les histoires qui semblent en dehors de la portée. Et je déteste les silences gênants. Est-ce que je les remplis de bavardage en raison de ma propre anxiété?

Action

Trouver comment avoir sa voix et ses idées entendues et vues - c’est ce que les experts/participants sont probablement en train de faire. Que peuvent faire les facilitateurs pour permettre cela? Faites clairement comprendre que vous les entendez et que vous les voyez. Répétez leurs idées et faites-leur référence tout au long de la conversation. Gardez tous les fils en vie à ce stade.

**Séance 2 :**

Les participants arrivent souvent à la session deux avec une certaine énergie! Le souci d’être vu et entendu a été quelque peu atténué et l’énergie de « savoir » qui sera là cette fois et « comment » les choses se passeront peut être rassurante, voire habilitante. Le passage d’une timidité et d’une incertitude dans la Session 1 à un propriétaire confiant de sa propre histoire, de sa voix et de sa présence peut être lourd. Cela peut parfois sembler incontrôlable.

2ème vague : changement

C’est la séance où nous demandons aux gens qui n’ont pas été invités à être à la table de venir à la table et de participer à l’amélioration des choses. Le groupe sera plus à l’aise les uns avec les autres, montrera un certain réconfort et de la confiance en sachant ce qui est censé se passer dans la session. Habituellement, c’est la session où les experts partagent le plus. Il est possible d’atteindre une grande profondeur - et cela peut se faire dans un laps de temps qui semble avoir des limites incertaines (qu’est-ce qui est pertinent? approprié?)

Sentiment

Écoutez-moi! C’est génial d’être vu et entendu. J’ai tellement de choses à dire, j’ai gardé toutes ces pensées de la dernière fois que je n’ai pas pu partager. J’ai besoin d’espace et de temps pour les partager. Les facilitateurs peuvent libérer l’espace afin que cela puisse se produire, mais ils devront également maintenir le niveau du groupe et avancer ensemble.

Réflexion

Sommes-nous assez proches de la portée? Est-ce que je perds notre chemin? Suis-je totalement inefficace en matière de facilitation?

Action

C’est un moment charnière où une source d’idées semble presque forcer les participants à faire quelque chose. La pensée se tourne vers l’action et les documents commencent à être créés et partagés, les idées se déplacent vers la façon de changer les structures ou les cycles existants ou les styles de communication. C’est le moment où les gens se sentent enclins à construire un guide ou un cadre de travail ou un mode d’emploi ou un manuel dans ce qui est un effort sérieux pour partager ce qui s’est passé et ce qu’ils pensent et font différemment. C’est un moment où les participants commencent à intégrer ce qu’ils voient et pensent dans ce qu’ils font. Ne tombez pas dans l’ornière de faire des choses – laissez les gens partager – poser des questions plus profondes. Liez les histoires ensemble et commencez à former doucement ce que vous entendez en recommandations. Ça ne devrait pas être un point final.

Techniques – absence de structure structurée; jeu de petits-enfants grands-parents; TRIZ;

[https://fr.wikipedia.org/wiki/La\_Tyrannie\_de\_l%27absence\_de\_structure](https://en.wikipedia.org/wiki/The_Tyranny_of_Structurelessness)

[https://guide.inclusivedesign.ca/fr/activites/expliquer-a-un-enfant/](https://guide.inclusivedesign.ca/activities/the-toddler-grandparent-conversation/)

<https://www.liberatingstructures.com/6-making-space-with-triz/>

<https://www.liberatingstructures.com/1-1-2-4-all/>

**Séance 3 :**

3e vague : **pont**

Reconstruire le lien entre les facilitateurs et les experts - maintenant, ensemble, l’objectif est de transformer les expériences individuelles en quelque chose qui peut être partagé et mis en pratique. Les facilitateurs devront s’efforcer de garder la session concentrée sur la création de quelque chose, de sorte que la portée devra être plus étroite.

En fin de compte, je pense qu’il faut s’attendre à ce qu’un peu de terrain puisse être perdu à partir du « dépassement » de la 2ème étape vers cette étape. C’est le retour à quelque chose qui va coller. C’est le moment où toutes les structures reviennent (pouvoir, culture de l’organisation, volonté de changement, styles de leadership, pouvoir d’action du personnel). Comme nous l’avons vu dans le module 4, que pouvons-nous réellement changer? Qu’allez-vous faire différemment lundi? Combien êtes-vous prêt à changer?

Risque

À ce stade, le risque est de savoir combien de recul va se produire? Comment pouvez-vous l’atténuer ou l’arrêter? Comment pouvez-vous vous assurer que les gens arrivent à quelque chose d’actionnable et ne tombent pas dans le désespoir? Commencez petit et construisez!

Sentiment

Cette vague peut être caractérisée par des sentiments d’incertitude, d’espoir, de confiance croissante.

Résultats

Ces pratiques (et les vagues ci-dessus) ne sont pas linéaires, elles sont cycliques et itératives. Les sentiments et les descriptions ne sont pas catégoriquement distincts. Il s’agit simplement de clarifier ce qui se passe dans ce travail.

Le point de facilitation n’a jamais été un point final — le produit ou les résultats sont :

l’autoréflexion : comment cette pratique pourrait-elle vous changer?

Sensibilisation

pratiquer une façon d’être; remarquer l’impact; remarquer les sentiments

ce n’est pas une compétence que l’on acquiert et que l’on ajoute à son profil LinkedIn.

essayer d’autres façons d’être

devient une partie de vous au fil du temps

Être transparent

Être sincère

arriver à quelque chose avant les chiffres/avant le point de crise? - À quoi cela ressemble-t-il?

montrer des voies plus larges

montrer l’impact plus loin dans le processus

quels sont les obstacles - les effriter ou les brûler?

d’où vient le « non ouvert »?

se sentir attaqué, culturel, situationnel, — heurter un mur avec des gens

montrer à quoi peut ressembler la collaboration

1

Crédits



Image de couverture : Photo flickr « Candy Rainbow » de Terren en Virginie[, https://flickr.com/photos/8136496@](file:///C:/Users/mario/Downloads/,%20https:/flickr.com/photos/8136496@) N05/5401940705 partagée sous licence Creative Commons (BY)

Auteurs :

Contributeurs :

Rédacteurs :

Illustrateurs :

Vidéos produites par :

Kristen Mommertz  
 Kevin Woo  
 Devan Cruickshanks  
 Jennifer Curry Jahnke

2

Accessibilité



Déclaration d’accessibilité

Il s’agit d’une déclaration d’accessibilité de Learning to be Human Together.

Statut de conformité

Les [Directives pour l’accessibilité du contenu Web (WCAG)](https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/) définissent les exigences que doivent respecter les concepteurs et les développeurs pour améliorer l’accessibilité aux personnes handicapées. Elles définissent trois niveaux de conformité : le niveau A, le niveau AA et le niveau AAA.

ON Human Learn est entièrement conforme aux WCAG 2.0 niveau AA. Entièrement conforme signifie que le contenu est entièrement conforme à la norme d’accessibilité sans aucune exception.

Cela concerne le contenu du projet. Toutes les vidéos ont des légendes anglaises et françaises, sont disponibles en ASL, LSQ et peuvent être téléchargées. Le lecteur vidéo utilisé dans les Pressbooks n’est pas entièrement conforme aux WCAG, en particulier dans le panneau latéral. Tout changement dans l’accessibilité de ce lecteur sera reflété ici dans les versions futures.

Autres considérations relatives à l’accessibilité

Les membres de l’équipe comprennent les co-auteurs des normes actuelles de la LAPHO et de l’actualisation actuelle de la LAPHO.20 Les modules sont des exemples de l’engagement envers l’accessibilité et l’inclusion. Tous les modules seront traduits en anglais et en français. Les vidéos auront des options de superposition ASL et LSQ et les médias seront sous-titrés (anglais et français) et décrits.

Commentaire

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur l’accessibilité de ON Human Learn. N’hésitez pas à nous contacter si vous rencontrez des obstacles à l’accessibilité sur ON Human Learn :

Courriel : jmitchell@ocadu.ca

Nous nous efforçons de répondre aux commentaires dans un délai de deux jours ouvrables.

Date

Cette déclaration a été créée le 28 février 2022 à l’aide de l’outil [W3C Accessibility Statement Generator Tool](https://www.w3.org/WAI/planning/statements/) et d’un spécialiste de l’accessibilité du [Inclusive Design Research Centre de l’Université OCAD](https://idrc.ocadu.ca).

1. [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)
3. [↑](#footnote-ref-3)
4. [↑](#footnote-ref-4)
5. [↑](#footnote-ref-5)
6. [↑](#footnote-ref-6)
7. [↑](#footnote-ref-7)