

Table des matières

L'inclusion, c'est...

De la confusion autour de l'inclusion ; qu'est-ce que l'inclusion?; les facteurs influant sur la politique d'éducation ; à quel point les systèmes d'éducation sont-ils inclusifs?; que signifie l'inclusion en milieu scolaire?; que signifie l'inclusion pour un élève?; collaborer pour parvenir à créer une culture de l'inclusion ; une définition de travail.

Établir une culture inclusive

Créer une culture de l'inclusion ; les croyances personnelles et la vision ; créer des communautés d'apprentissage; interpréter le contexte de votre école – le continuum et l'analyse FFPM; gérer les dilemmes.

Élaborer une politique d'inclusion

Le radeau de l'inclusion ; la structure de la politique – la vision, les principes, les objectifs, la pratique ; le suivi et l'évaluation.

Gérer l'inclusion

Les systèmes et la structure ; l'équipe-école ; prendre le temps d'échanger.

Les classes inclusives – la planification et l'enseignement

La courtepointe de l'inclusion ; analyser les besoins ; l'évaluation ; proposer des défis d'apprentissage appropriés ; répondre aux besoins diversifiés des élèves ; planifier pour faciliter l'accès ; gérer les ressources afin de faciliter l'accès ; prendre le temps de réfléchir.

Les environnements d'apprentissage inclusifs

La gestion de classe ; aménager des classes calmes ; la fin d'une leçon ou d'une activité ; l'analyse des systèmes ; les regroupements ; des stratégies pour des élèves qui s'entraident ; les aides-enseignants ; le travail d'équipe ; des pistes de réflexion.

Évaluer l'inclusion

Comment savoir si nous sommes inclusifs ? ; les sources d'information – les élèves, les parents, la communauté, le personnel ; recueillir l'information ; analyser les données objectives ; la valeur ajoutée ; planifier le changement ; et ensuite ? ; de la confusion autour de l'inclusion ?

De l'information supplémentaire

Les droits et les lignes directrices ; la bibliographie.

Introduction *(suite)*

Ce livre est divisé en quatre sections :

La culture. Les croyances et la compréhension en matière d'inclusion ; comment celles-ci s'insèrent-elles dans la culture et la vision de l'école ? – premier et deuxième chapitres.

La politique. Comment décrire les pratiques souhaitées et comment transmettre vos attentes vis-à-vis de celles-ci ? – troisième chapitre.

La pratique. Comment le style et les pratiques de gestion en classe influent-ils sur l'inclusion ? – quatrième au sixième chapitre.

L'impact. Comment en évaluer l'efficacité ? – septième chapitre.

Nous avons eu la chance de collaborer avec plusieurs écoles qui ont travaillé pendant des années pour introduire des pratiques inclusives dans leur organisation. Ce livre collige les idées, les attitudes et les pratiques qui ont contribué au succès de ces écoles et qui, nous le souhaitons, auront les mêmes effets dans la vôtre.

Créer une vision partagée



Les visions les plus solides sont celles qui sont communes. Il est donc important d'impliquer les autres personnes. Un bon pas vers l'avant consiste à rassembler un ensemble d'énoncés inclusifs issus des divers groupes composant la communauté scolaire. Il vous revient de décider des personnes que vous voulez inviter et du moment de les inclure, mais plus il y a de personnes qui ont leur mot à dire, plus il y aura de personnes pour soutenir la vision de l'école.

Les exemples de la page suivante présentent quelques énoncés typiques.

Créer une vision partagée (suite)



Les élèves se sentent inclus quand :

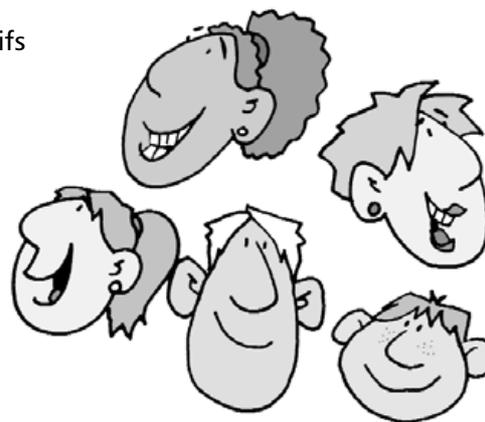
- ils ont un sentiment d'appartenance envers leur école ;
- ils sont fiers d'eux-mêmes et de leurs réalisations ;
- ils peuvent participer à toutes les activités de la classe et apprendre de celles-ci.

Les parents ou les tuteurs se sentent inclus quand :

- ils se savent accueillis et qu'ils ont des rapports positifs avec le personnel ;
- ils sont traités avec respect et que leur point de vue est pris en considération ;
- ils ont accès au personnel et à l'information.

Le personnel et les administrateurs se sentent inclus quand :

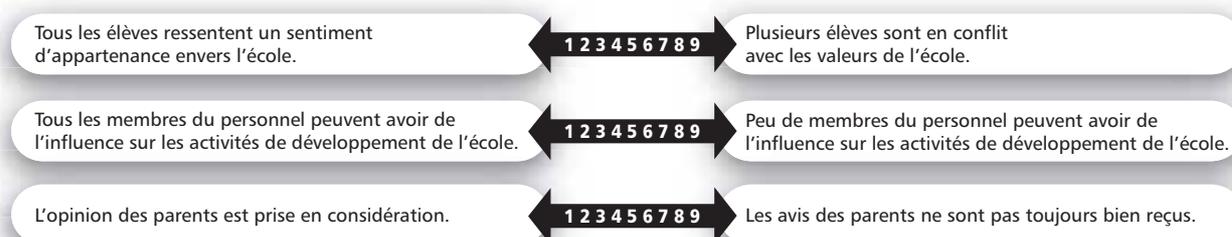
- ils se sentent valorisés et soutenus ;
- ils voient l'impact et la contribution de leurs divers rôles et responsabilités ;
- ils encouragent une communication efficace et un environnement positif de travail.



Explorer les influences internes – le modèle du continuum



Quand les gens analysent la situation en fonction d'un continuum, incitez-les à déterminer l'endroit où se situe actuellement l'école sur ce continuum, si celle-ci est en cheminement vers une extrémité ou l'autre, ou encore si la situation est statique.



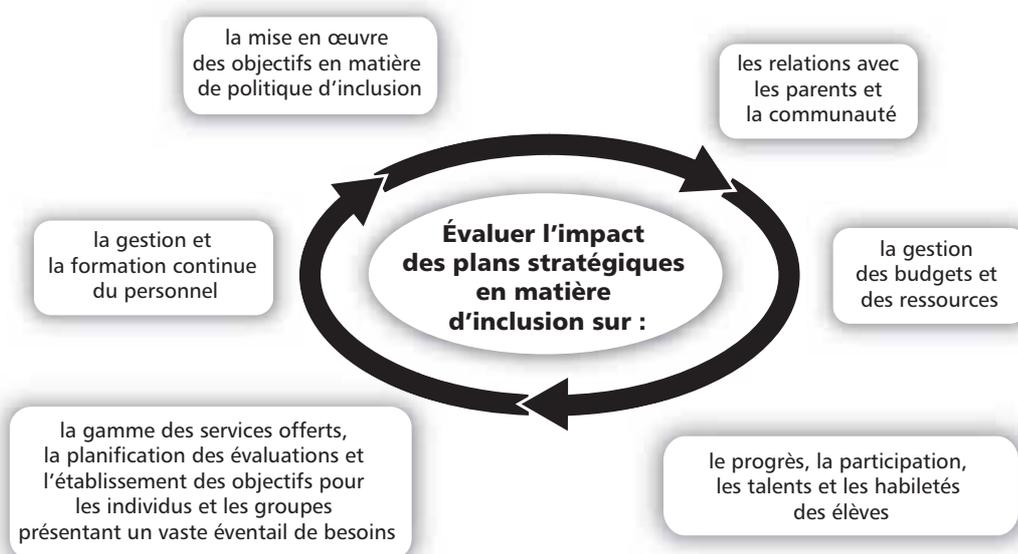
(Adapté d'Ainscow, 1999)

Prendre connaissance des nouvelles découvertes ou discuter des progrès concernant un aspect particulier du continuum permet de mieux cerner les problèmes et d'y remédier.

Évaluer la réussite de la démarche d'inclusion



Que devons-nous évaluer ?



Les sources d'information



Les écoles sont inondées d'information, mais certains éléments d'information sont plus apparents et accessibles que d'autres. Analyser les données sur le rendement de divers groupes peut être très significatif, mais ces éléments d'information ne représentent que la partie visible de l'iceberg.

Les écoles inclusives sont habiles à percevoir au-delà de ces données, à écouter le point de vue des gens qui peuvent expliquer que ces forces sont des forces et à déterminer ce qui gêne le progrès.

