

Le débat perdure entre l'intégration accentuant souvent la discrimination et la ségrégation et l'inclusion, reconnue comme pouvant entraîner l'épuisement professionnel et même l'abandon de la profession pour le personnel enseignant. Les trois définitions qui suivent témoignent de l'importance de réaliser une inclusion véritable susceptible de produire des changements sains chez tous les élèves et même chez leur enseignant ou enseignante pour qui le dépassement et le bien-être de chacun est un défi quotidien qui peut finir par taxer son propre bien-être.

CONCEPT	DÉFINITION
Intégration	L'état des rapports entre le Soi et l'Autre où chacun demeure dans la fixité. Par ex., un enfant qui entre dans un groupe-classe sans que ni lui ni le groupe ne vive de changements.
Assimilation	Un rapport entre le Soi et l'Autre où le Soi est en position de changement et l'Autre en position de fixité ou vice versa. Un nouvel élève qui s'adapte aux autres élèves de la classe tandis qu'aucun ne s'adapte à lui est un exemple d'assimilation, et vice versa, si certains élèves s'adaptent à un nouvel élève et que celui-ci ne fournit aucun effort pour s'adapter à eux.
Inclusion	L'état des rapports entre le Soi et l'Autre où chacun demeure dans le changement complet. Un enfant qui intègre un groupe vit des changements selon l'influence du groupe ou vice versa pour le groupe.

Phyllis Dalley (2014)

Les indicateurs habituels d'une école inclusive, soit le comportement, les taux de réussite, d'adaptabilité et de participation et les interactions sociales des élèves en difficulté omettent souvent de mesurer la réussite de l'élève non identifié selon sa ZPD (Zone Proximale de Développement) et selon son aptitude à accueillir la diversité. Nous proposons ici quatre volets pour une école plus inclusive.

VOLETS POUR UNE ÉCOLE VÉRITABLEMENT INCLUSIVE	
Pratiques autonomisantes favorisant la satisfaction des besoins fondamentaux de l'ensemble des élèves	Par exemple, la pédagogie par projet, l'apprentissage expérientiel, toutes stratégies permettant au personnel enseignant de mieux gérer son temps d'enseignement pour soutenir davantage les élèves qui en ont besoin afin qu'ils se sentent productifs dans un groupe et pour permettre aux autres de progresser dans des équipes aux forces diversifiées.
L'apport des nouvelles technologies - TIC (Technologie de l'Information et de la Communication)	La formation du personnel aux incontournables TIC sert à favoriser le développement des compétences requises chez les apprenants, tel que le récent « savoir-publier ». Comme les pratiques autonomisantes, les TICs demandent un investissement personnel de l'enseignant.
Place à l'évaluation individualisée	L'évaluation qui a souvent pour fin de classer et de mettre en compétition les élèves peut nuire au progrès et à la santé mentale. Il convient de la repenser individuellement pour l'élève dans le respect de ce que Vygotsky qualifie de Zone Proximale de Développement (ZPD) qui représente la distance entre le déjà su et les nouveaux apprentissages.
Le coaching fait grandir l'élève et l'enseignant	Le coaching consiste à guider de façon stratégique et astucieuse l'élève en le laissant être maître de lui-même, trouver ses propres solutions aux problèmes qu'il rencontre et acquérir de nouvelles connaissances. L'enseignant-coach aide les élèves à se retrouver dans le flux d'information croissant; des face-à-face avec chacun donnent l'occasion aux plus réservés de s'exprimer. L'enseignant-coach saura mieux soutenir les élèves en difficultés dans le respect du temps à sa disposition, augmentant ainsi son sentiment d'efficacité personnelle.

Pour plus de ressources en ligne et de références :
www.edcan.ca/faits-en-education

Auteur
José Ndzeno