

Université inclusive - Enseignement numérique : focus sur l'université de Wolverhampton



Pendant les 15 mois que durera le [projet INCLUDE](#), les quatre partenaires (University of Wolverhampton au Royaume-Uni, Universitaet Klagenfurt en Autriche, Université Rennes 2 et European Association of Service providers for Persons with Disabilities en Belgique), travailleront ensemble pour répondre à trois objectifs :

- fournir un moyen simplifié de recherche et d'accès à des outils gratuits et ouverts pour l'accessibilité en ligne ;
- créer des ressources pratiques qui guideront les enseignant·e·s dans la mise en place d'enseignements en ligne accessibles à un large éventail d'étudiant·e·s ;
- faire des recommandations pour aider les enseignant·e·s à rendre leurs programmes et pratiques d'enseignement plus inclusifs.



Financé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne, le projet est dirigé par l'université de Wolverhampton qui accueille un large éventail d'étudiant·e·s. Permettre à chacun·e d'entre eux·elles d'exploiter son potentiel et d'accéder à de nouvelles opportunités est au cœur du travail de l'institution. Dr. Ada Adeghe, vice-présidente de l'Université de Wolverhampton pour l'inclusion, explique ce que l'université de Wolverhampton fait pour créer un environnement d'apprentissage inclusif pour le personnel et les étudiant·e·s et comment le projet INCLUDE va soutenir leur travail.

Pour beaucoup, le poste de vice-présidente pour l'inclusion est peu familier. Que signifie-t-il ? Quel est votre rôle au sein de l'université ?

Ada Adeghe. La vice-présidence pour l'inclusion est un poste nouvellement créé qui correspond à une reconnaissance de notre besoin de mieux servir un groupe diversifié d'étudiants. De manière générale, j'ai deux responsabilités principales : la première consiste à m'assurer que nous comblons tout écart significatif en matière de bourses afin de promouvoir l'équité des résultats et la seconde consiste à veiller à ce que l'ensemble de notre personnel et de nos étudiants aient un sentiment d'appartenance.

Combien d'étudiants étudient à l'Université de Wolverhampton ? Combien de ces étudiants soutenez-vous ?

A. A. L'Université de Wolverhampton compte plus de 20 000 étudiants, notre équipe cherche à soutenir tous ces étudiants. Notre population étudiante est très diversifiée : beaucoup d'entre eux sont les premiers de leur famille à fréquenter l'université ; 51% de nos étudiants sont noirs ou issus de minorités ethniques et nous avons également beaucoup d'étudiants handicapés. Ces groupes ne sont pas homogènes, nous devons tenir compte de l'intersectionnalité des étudiants et de leurs divers besoins, ce qui a des implications sur la façon dont nous les soutenons et nécessite des stratégies différentes.

Que fait actuellement l'université pour promouvoir l'inclusion des étudiants ayant des besoins d'accessibilité ou de soutien ?

A. A. Notre travail de promotion d'une université plus accessible et plus inclusive est guidé par le nouveau cadre du programme d'études inclusif de l'université. Ce cadre comporte 4 principes clés. Le premier consiste à permettre aux étudiants de s'identifier dans le programme d'études. Tous les étudiants, quels que soient leur origine et leur identité, doivent pouvoir se reconnaître dans ce qu'ils apprennent et dans le programme d'études.

Nous devons également supprimer les obstacles à l'apprentissage. Pour notre université, un aspect essentiel de cette démarche concerne la culture de l'évaluation et l'apprentissage anticipé, afin de fournir une flexibilité qui permette aux étudiants de choisir comment et quand ils sont évalués. Ce faisant, nous supprimons la nécessité de procéder à des ajustements raisonnables, car les apprenants ont déjà le choix de la manière dont ils apprennent et dont ils démontrent les connaissances et les compétences qu'ils ont acquises. L'apprentissage mixte, avec un mélange d'apprentissage en ligne et en personne, ainsi que l'utilisation d'outils numériques et non numériques, est important à cet égard. Il est également crucial qu'il y ait une compréhension partagée de ce qu'est l'apprentissage académique et de la manière dont il peut être évalué. La nécessité de faire respecter ces normes peut conduire à des conversations inconfortables, mais nécessaires au sein des universités, afin d'aborder réellement ce que nous voulons que nos étudiants apprennent.

Le troisième principe consiste à s'assurer que les étudiants sont acteurs dans le processus d'apprentissage. À l'université de Wolverhampton, notre objectif est de donner aux étudiants les moyens de s'exprimer sur leur éducation. Par conséquent, écouter leurs voix et leurs expériences pour informer la politique de l'université est un élément clé de notre travail. Notre conférence annuelle sur l'inclusion est un moment important pour promouvoir les progrès de la co-création

et donner aux étudiants l'occasion de donner leur avis sur les performances de l'université dans ce domaine.

Le dernier principe est le développement de notre démarche d'inclusion. Nous devons reconnaître et aborder les systèmes de privilèges, de pouvoir et de fragilité dans nos sociétés et dans l'université. Nous avons un groupe diversifié d'étudiants et nous devons donc également les représenter et leur présenter un groupe diversifié de chercheurs et d'universitaires dans nos programmes d'études. Ensemble, ces principes nous aident à disposer d'un cadre holistique pour guider notre travail sur l'inclusion. Ce cadre doit permettre au processus au sein de l'université d'être suffisamment souple pour s'adapter aux changements nécessaires, mais aussi suffisamment rigoureux pour garantir que les valeurs du cadre sont respectées dans tous les aspects de la vie universitaire.

Si le cadre pour l'inclusion dans les programmes d'études nous indique clairement la voie à suivre, nous devons accepter que nous puissions commettre des erreurs dans le processus d'inclusion. Il est important d'être ouvert et un dialogue constant entre nous, nos étudiants, notre personnel et les parties prenantes externes est essentiel.

Avez-vous été confrontée à des défis spécifiques pour créer une université inclusive ? Quel est, selon vous, l'obstacle le plus important ?

A. A. Un premier obstacle est la nécessité d'être courageux. Notre volonté d'accroître l'inclusion de notre université a donné lieu à des conversations inconfortables. Nous devons faire de la place pour ces discussions et plus nous parlons de ces questions, plus cela devient facile. Il est important d'être ouvert et de ne pas être sur la défensive lorsque l'on interagit avec les autres et que l'on écoute leurs expériences.

La non-divulgaration est un autre défi. En raison de la stigmatisation, les étudiants ne veulent pas toujours parler et dire qu'ils ont un handicap ou un besoin de soutien. Grâce à notre travail, les étudiants font de plus en plus confiance à l'université et sont de plus en plus nombreux à révéler leurs besoins de soutien. Garantir la rigueur académique des évaluations, tout en permettant aux apprenants de s'exprimer par différents moyens, a également été un défi. Pour y parvenir, il faut des indicateurs clairs, une bonne coopération entre les membres du personnel et de la rigueur. Il est important de ménager un espace dans le cycle de travail chargé du personnel de l'enseignement universitaire pour avoir ces discussions. Il peut également être difficile de coopérer avec les organismes professionnels, car ils ne reconnaissent pas toujours les formes alternatives d'évaluation.

Quel impact le COVID a-t-il eu sur votre travail de promotion de l'inclusion de tous les étudiants et de l'accessibilité des cours de l'université ?

A. A. Comme pour tous les autres aspects de la vie, le COVID a apporté des éléments négatifs, mais aussi de nouvelles opportunités. Le passage à l'Internet a été difficile et la pandémie a fait apparaître la pauvreté numérique comme un problème urgent. Des leçons ont toutefois été tirées, et elles seront mises à profit. Par exemple, la mise à disposition de matériel didactique en ligne avant les cours et l'enregistrement des conférences ont été utiles à de nombreux étudiants, en particulier à ceux qui souffrent d'un handicap. Autre point positif, la pandémie a permis aux gens de parler plus ouvertement de la santé mentale, ce qui nous permet de mieux soutenir les étudiants.

Comment le travail du projet INCLUDE peut-il soutenir votre travail ?

A. A. Le projet INCLUDE sera très bénéfique pour notre travail sur l'inclusion. Nous sommes constamment à la recherche de pratiques innovantes en matière d'inclusion et ce projet nous aidera à mettre en évidence certaines pratiques que nous pouvons adopter à l'université. Avec des facultés aussi grandes, il est facile de travailler en vase clos. Chaque faculté a un responsable de l'inclusion qui se réunit tous les mois pour partager des pratiques qui semblent fonctionner entre les universités. Ces responsables seront en mesure d'exploiter les messages du projet INCLUDE et nous espérons également partager les résultats du projet plus largement à travers l'université via notre bulletin d'information sur l'inclusion et notre podcast.

Quels sont vos trois principaux conseils que vous pourriez donner pour permettre aux universités de devenir plus inclusives ?

A. A. Tout d'abord, ayez un plan ! L'inclusion ne va pas se faire toute seule ; vous devez être engagé et il est important de développer une stratégie qui reflète vos valeurs d'inclusion. Deuxièmement, la voix de l'étudiant est cruciale, il est important que vous ayez une relation de travail étroite avec votre syndicat étudiant. Enfin, vous devez vous assurer que votre personnel est bien préparé et qu'il adhère au processus d'inclusion. Cela commence par l'explication des raisons pour lesquelles vous prenez les mesures que vous prévoyez de mettre en œuvre. Il est également crucial de donner au personnel de multiples occasions de mettre en œuvre la stratégie et de fournir un retour d'information à son sujet. Il est essentiel de se rappeler que le personnel a autant besoin de soutien que les étudiants. À l'université de Wolverhampton, nous avons de nombreux réseaux internes pour le personnel, par exemple un réseau pour le personnel issu de minorités ethniques (*BAME : Black, Asian & other Minority Ethnic*), un réseau pour le personnel handicapé et un autre pour le personnel LGBT, qui se sont avérés utiles pour fournir un soutien et recueillir des commentaires.

12 novembre 2021