

# L'amélioration de la compétence culturelle

## Services aux élèves : approches compétentes sur le plan culturel



- Introduction
- Logistique
- Mise en contexte

# Autres cultures

Le monde dans lequel vous êtes né ne représente qu'un modèle de la réalité.

**Les autres cultures ne constituent pas des tentatives ratées de vous ressembler :**

Ce sont des manifestations uniques de l'esprit humain.

(Wade Davis, anthropologue)

# Obstacles à la mise en œuvre

- Obstacles
  - Au moment d'entamer notre journée, il serait utile de réfléchir à ce qui pourrait représenter pour nous des peurs ou des obstacles à l'avancement de la compétence culturelle, et de définir ces peurs.
  - Indiquez au moyen du schéma fourni un obstacle dans chaque catégorie.
  - Nous réunirons, sur des papillons adhésifs, les obstacles qui s'insèrent dans la catégorie du conseil ou du Ministère. Les thèmes qui pourraient émerger seront mis en relief plus tard au cours de la journée.

# Résultats anticipés

- Parfaire votre connaissance de l'interdépendance entre les politiques du Ministère (politiques relatives à l'équité raciale et à l'éducation spéciale) et les politiques du conseil (politiques relatives aux relations raciales, à la compréhension interculturelle et aux droits de la personne, et à l'éducation spéciale).
- Présenter certaines des stratégies et des pratiques incorporées dans la compétence culturelle pouvant servir à soutenir notre compréhension des élèves et à éclairer le modèle de « rétroconception ».
- Fournir des possibilités d'exercice de l'autoévaluation et d'analyse des pratiques et des approches actuelles pour mobiliser les élèves et répondre aux besoins de tous les apprenants.

# Communication de vos perceptions : Que pensez-vous que votre partenaire répondrait?

- Pays de la famille d'origine et patrimoine
- Langues parlées
- Intérêts ou passe-temps
- Aliments favoris
- Types préférés de films et d'émissions de télé
- Types préférés de musique
- Animaux de compagnie, le cas échéant, ou animaux favoris

# Autoévaluation de la compétence culturelle

- **Objet**

- Disposer d'information de référence et d'un point de départ pour une conversation au sujet de l'acquisition d'une compétence culturelle.

- **Instructions (il s'agit d'une activité minutée)**

- Remplissez, à titre individuel, les cinq sections concernant les éléments de la compétence culturelle.
- Indiquez sous chaque élément deux énoncés par rapport auxquels vous vous sentez à l'aise et deux énoncés visant des points que vous aimeriez parfaire pour accroître votre niveau d'aise.
- Indiquez, en groupe, deux énoncés parmi ceux cités comme points à parfaire pour améliorer votre niveau d'aise que vous pourriez ensuite appliquer à votre travail. Vous ferez ensuite part de ceux-ci à l'ensemble des participants.

# Éléments essentiels de la compétence culturelle

1. **Évaluation de la culture**
2. **Appréciation de la diversité**
3. **Gestion de la dynamique de la différence**
4. **Adaptation à la diversité**
5. **Institutionnalisation des connaissances culturelles**

*Les éléments essentiels de la compétence culturelle fournissent les normes requises pour le comportement individuel et les pratiques organisationnelles.*

# 1. Évaluation de la culture – Citation des différences

- Connaît sa propre culture.
- Est conscient de l'effet de sa culture sur autrui.
- Apprend à mieux connaître la culture de l'organisation et des clients.

## 2. Appréciation de la diversité – Invocation des différences

- Apprécie la diversification du groupe de clients.
- Transmet cette appréciation aux autres

### 3. Gestion de la dynamique des différences – Reformulation des différences

- Reconnaît que le conflit est normal et qu'il fait partie de la vie.
- Améliore ses capacités de gérer les conflits de manière positive.
- Les conflits de personnalité pourraient en fait constituer des conflits culturels.

## 4. Adaptation à la diversité – Formation sur les différences

- Maintient son engagement à l'égard de l'apprentissage continu.
- Améliore le fond et la structure du travail pour que tous s'appuient sur les principes directeurs de la compétence culturelle.

## 5. Institutionnalisation des connaissances culturelles

### – Changement axé sur les différences

- S'efforce d'influencer la culture de l'organisation pour que ses politiques et ses pratiques s'appuient sur les principes directeurs de la compétence culturelle.
- Crée des possibilités d'avancement pour les groupes.

# La compétence culturelle

- Est une approche « complète » et constitue le thème de notre atelier.
  - C'est être conscient de la façon dont nous – en tant qu'individus et en tant qu'organisations – travaillons avec autrui.
  - C'est être conscient de la façon dont nous réagissons à ceux qui sont différents de nous.
  - Ce sont les différences visibles et un peu moins visibles.
  - C'est se préparer à vivre dans un monde de différences.
- Est une façon de voir le monde, un état d'esprit; c'est la manière dont nous menons nos vies.
- Est une qualité qu'on ne peut exiger; mais elle peut être cultivée.

# Conditions préalables à l'exécution de ce travail

- Les dirigeants des écoles doivent d'abord effectuer leur propre travail.
- Chaque dirigeant doit réfléchir profondément aux principes directeurs et aux éléments essentiels.
- La compétence culturelle est un périples en compagnie de nos collègues, plutôt qu'une mesure qu'on leur impose.
- Nous commençons au point où en sont les gens, et non pas nécessairement où nous aimerions qu'ils se trouvent.

# Services aux élèves et compétence culturelle

- Fonctions et aspects stratégiques :
  - Définir trois fonctions (points de mire de la prestation) des Services aux élèves liés à la réponse aux besoins des élèves ayant des besoins spéciaux.
    - Première étape – Processus d'autoréflexion individuel, non communication.
    - Deuxième étape – Échange en petits groupes.
    - Troisième étape – Échange en plénière.

# Services aux élèves et compétence culturelle

- Fonctions et prestation des services :
  - Éléments essentiels de la compétence culturelle
    - Évaluation de la culture
    - Appréciation de la diversité
    - Gestion de la dynamique de la différence
    - Adaptation à la diversité
    - Institutionnalisation des connaissances culturelles

Activité : Utilisation de la lentille de la compétence culturelle

# Principes directeurs

Les principes directeurs constituent les valeurs de base, le fond sur lequel repose l'approche :

- La culture constitue une force prédominante.
- Les gens sont servis à des degrés divers par la culture dominante.
- Reconnaissance des identités des groupes.
- La diversité au sein des cultures est importante.
- Il faut respecter les besoins culturels uniques.

# Principes directeurs

- Le meilleur de deux mondes rehausse la capacité de tous.
- La famille définie par la culture représente le principal réseau de soutien dans l'éducation des enfants.
- Les systèmes scolaires doivent reconnaître que les groupes marginalisés doivent à tout le moins être biculturels : être « axés sur le milieu » par opposition à « axés sur l'école ».
- Les écoles doivent reconnaître les effets de l'oppression historique et effectuer des rajustements – surreprésentation dans l'éducation spéciale et sous-représentation dans les programmes pour élèves doués.

# Réflexion et dialogue

- La réflexion et le dialogue sont fondamentaux pour sonder et comprendre les politiques et les pratiques des organisations.
- La réflexion et le dialogue constituent les processus essentiels pour les individus et les organisations engagés dans un périple vers la compétence culturelle.
  - La réflexion est la discussion que nous avons avec nous-mêmes pour comprendre nos valeurs et nos comportements.
  - Le dialogue est la discussion que nous avons avec les autres pour comprendre leurs valeurs et leurs comportements.

# Questions pouvant guider notre travail

- Quels obstacles à l'apprentissage des élèves existent à l'intérieur de nos écoles et parmi nous?
- Quelles sont vos valeurs personnelles de base qui soutiennent des résultats d'apprentissage équitables chez les élèves?
- Quelles sont les valeurs de base de votre école qui soutiennent des résultats d'apprentissage équitables chez les élèves?
- Pouvez-vous fournir des exemples de langage, de comportements, de politiques et de pratiques sains et malsains utilisés par vos collègues, votre école et vous-même?
- Quels critères votre école et vous utilisez-vous pour assurer l'obtention de résultats d'apprentissage équitables chez les élèves?

# Outils de compétence culturelle

- **Obstacles**
  - Mises en garde qui nous aident à réagir efficacement à la résistance au changement.
- **Principes directeurs**
  - Valeurs sous-jacentes de l'approche.
- **Continuum**
  - Langage servant à décrire à la fois les politiques, les pratiques et les comportements individuels sains et non productifs.
- **Éléments essentiels**
  - Cinq normes comportementales de mesure et de planification de la croissance en vue de la compétence culturelle.

Citez cinq choses à votre sujet sans  
lesquelles vous seriez une personne  
différente de ce que vous êtes  
aujourd'hui.

# Continuum

*Six points le long du continuum de la compétence culturelle révèlent des façons uniques de percevoir les différences et d'y réagir.*

- **La propension à la destruction culturelle**
- **L'incapacité culturelle**
- **La cécité culturelle**
- **La précompétence culturelle**
- **La compétence culturelle**
- **La compétence culturelle accentuée**

# La propension à la destruction culturelle : Voir la différence, l'écraser.

- N'importe quelle politique, pratique ou comportement qui parvient à éliminer les cultures d'autres personnes.
  - P. ex. discrimination contre les manifestations observables de l'ethnicité, comme l'accent, la chevelure et les parures.

# L'incapacité culturelle :

## Voir la différence – en faire un comportement inacceptable.

- Croyance dans la supériorité de son propre comportement et de sa propre culture qui désarçonne une autre culture.
- Peut mener à une impuissance acquise – conviction des personnes qu'elles sont impuissantes en raison des messages négatifs répétés.
  - P. ex. remettre en question les titres et qualités des personnes de couleur.

# La cécité culturelle :

## Voir la différence et agir comme si on ne la voyait pas.

- N'importe quelle politique, pratique ou comportement qui ignore des différences culturelles existantes ou qui considère de telles différences comme des comportements illogiques.
- Considérer les différences culturelles comme des indications de désobéissance, de non-conformité ou d'autres déficiences.
  - P. ex. utiliser le comportement d'une « minorité type » comme critère de jugement de tous les groupes minoritaires.

# La précompétence culturelle :

## Voir la différence mais réagir inadéquatement.

- Attitude transparaissant chez les personnes et les organisations qui essaient d'utiliser des comportements et des pratiques appropriés.
- Intervention proactive auprès de cultures autres que la sienne.
  - P. ex. recruter des personnes qui ne font pas partie de la culture la plus répandue et éviter de leur fournir un soutien ou d'instaurer des mesures d'adaptation à leurs différences.

# La compétence culturelle :

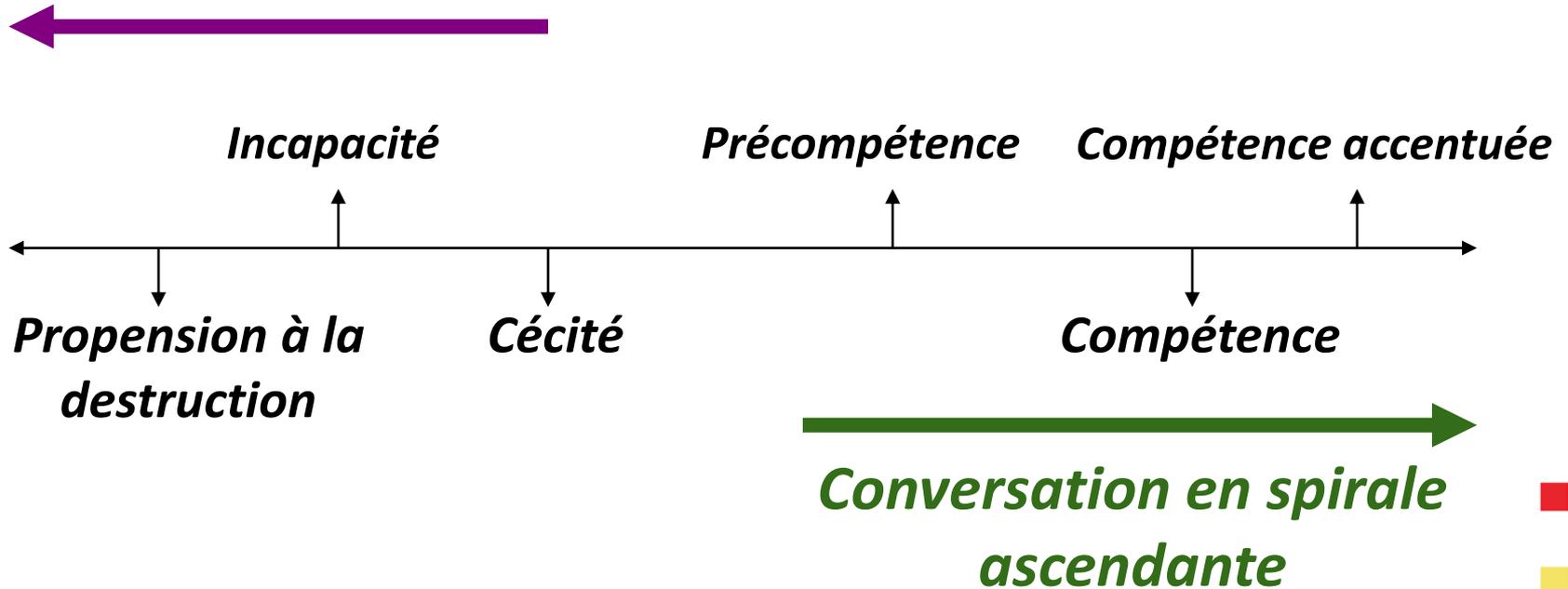
## Voir la différence, comprendre la différence que fait la différence.

- Sensibilisation aux restrictions des compétences d'une personne ou des pratiques d'une organisation.
- Incorporer le comportement qui convient dans les évaluations du rendement; soutenir les changements aux politiques, aux pratiques et aux comportements.
  - P. ex. critères de rendement d'un comportement convenable sur le plan culturel.

# La compétence culturelle accentuée : Voir la différence et réagir de façon positive et déterminée.

- Façon d'être; organisation d'apprentissage ouverte et inclusive également dotée d'une solide culture de base transparaissant clairement chez tous ses membres.
  - P. ex. politiques et pratiques (organisation) ainsi que valeurs et croyances (individus).

# Conversation en spirale descendante



# La compétence culturelle nous aide à avancer

## DE LA TOLÉRANCE À LA DIVERSITÉ

*Propension à la destruction – Cécité*

## DE LA TRANSFORMATION À L'ÉQUITÉ

*Précompétence – Compétence accentuée*

- Accent sur « eux » et leurs incapacités
  - Tolérance, assimilation, acculturation
  - Évolution démographique considérée comme une difficulté
  - Prévention, atténuation, évitement de la dissonance et des conflits culturels
  - Les intervenants s'attendent à ce que les autres s'assimilent ou ils les aident à s'assimiler
  - Ajout d'information aux politiques, aux procédures et aux pratiques existantes
- Accent sur « nous » et nos pratiques
  - Estime, respect, adaptation
  - Les politiques et les pratiques s'appuient sur l'évolution démographique
  - Gestion, exploitation et facilitation des conflits
  - Les intervenants s'adaptent pour répondre aux besoins des autres
  - Intégration de l'information dans les politiques, les procédures et les pratiques

# Activité des scénarios

- La compétence culturelle nous munit d'un processus d'autoréflexion, d'analyse organisationnelle et de résolution des problèmes.
  - On a fourni à votre groupe un scénario sur lequel il devra travailler au moyen des éléments de la compétence culturelle ou du continuum de la compétence culturelle. Préparez une réponse dont vous ferez part à l'ensemble des participants.
  - Lorsque vous chercherez à résoudre le scénario, prenez soin de tenir compte du contexte particulier dans lequel la situation se déroule.

# Exercice de la « corbeille »

- La compétence culturelle procure un processus d'autoréflexion, d'analyse organisationnelle et de résolution des problèmes.
  - Lancez des idées au sein de votre groupe au sujet d'un problème que vous avez convenu d'étudier en groupe au moyen des éléments de la compétence culturelle ou du continuum de la compétence culturelle. Préparez une réponse dont vous ferez part à l'ensemble des participants.
  - Pendant que vous étudiez le problème, prenez soin de tenir compte du contexte particulier ou de la situation particulière dans lesquels le problème se situe.

# Prochaines étapes

- Quels sont les thèmes qui émergent de l'activité des « obstacles perçus »?
  - Quels enseignements se dégagent des activités d'aujourd'hui peuvent être appliqués à l'un ou l'autre des obstacles définis?
- Quelles mesures pouvez-vous notamment réaliser lundi? Dans quatre lundis? Et ainsi suite...

# Ressources sur la compétence culturelle (RAA)

- ***Culturally Proficient Instruction: A Guide for People Who Teach*** (2006) deuxième édition, par Kikanza Nuri Robins, Randall B. Lindsey, Delores B. Lindsey et Raymond D. Terrell.
- ***Cultural Proficiency: A Manual for School Leaders*** (2003) deuxième édition, par Randall B. Lindsey, Kikanza Nuri Robins et Raymond D. Terrell.

# *Des voix qui retentissent*

