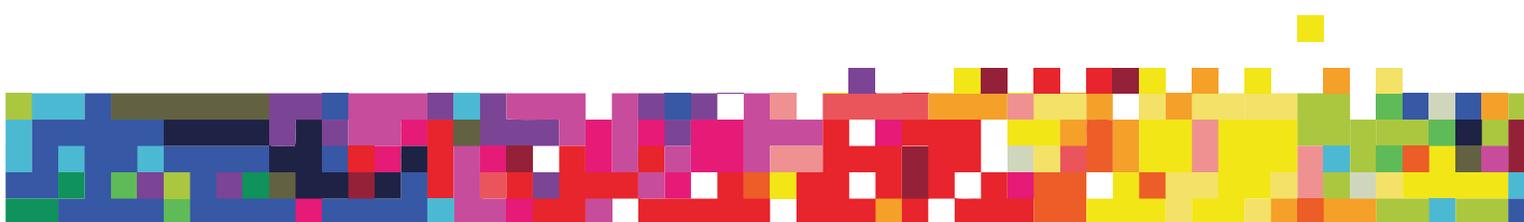
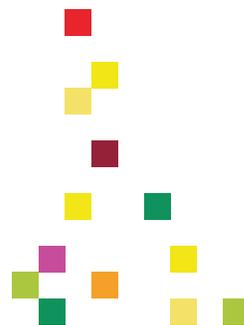
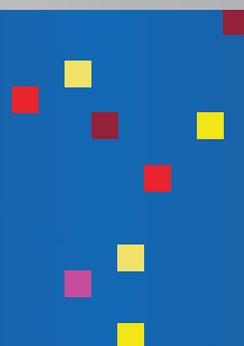


L'AMÉLIORATION DE LA COMPÉTENCE CULTURELLE



SERVICES AUX ÉLÈVES :
APPROCHES COMPÉTENTES
SUR LE PLAN CULTUREL

GUIDE DE L'ANIMATEUR



L'AMÉLIORATION DE LA COMPÉTENCE CULTURELLE

SERVICES AUX ÉLÈVES :
APPROCHES COMPÉTENTES
SUR LE PLAN CULTUREL

GUIDE DE L'ANIMATEUR

Références à des sites Web

Les références à des sites Web figurant dans le présent document ne sont fournies que pour faciliter le travail et ne signifient pas que le ministère de l'Éducation a approuvé le contenu, les politiques ou les produits des sites Web en question. Le ministère de l'Éducation ne contrôle ni les sites Web auxquels il est fait référence ni les sites mentionnés à leur tour sur ces sites Web. Il n'est responsable ni de l'exactitude des informations figurant sur ces sites, ni de leur caractère légal, ni de leur contenu. Le contenu des sites Web auxquels il est fait référence peut changer à tout moment sans préavis.

L'Amélioration de la compétence culturelle — Services aux élèves : approches compétentes sur le plan culturel

© Province de la Nouvelle-Écosse, 2011

Préparé par le ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse

Le contenu de la présente publication peut être reproduit en partie, pourvu qu'on ne compte pas s'en servir pour des fins commerciales et que la reconnaissance pleine et entière soit accordée au ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse. Lorsque le présent document fait mention d'un détenteur d'un droit d'auteur particulier, il faut obtenir toute permission de reproduction de l'information directement auprès de ce détenteur.

REMERCIEMENTS

L'atelier de perfectionnement professionnel *L'amélioration de la compétence culturelle — Services aux élèves : approches compétentes sur le plan culturel* a été préparé dans le cadre d'une collaboration du ministère de l'Éducation et des conseils scolaires. Le ministère de l'Éducation tient à remercier le groupe d'individus qui se sont concertés pour former l'équipe de concepteurs et les personnes qui ont dispensé l'atelier initial :

- Charline Richard, Conseil scolaire acadien provincial
- Lisa Doucet, Tri-County Regional School Board
- Yvonne Rafuse, South Shore Regional School Board
- Sheila Lucas, Halifax Regional School Board
- Daniel Demers, ministère de l'Éducation
- Sylvia Parris, ministère de l'Éducation

Contents

| | |
|---|-----------|
| La compétence culturelle — Contexte et principes directeurs..... | 1 |
| Documents de l’atelier de perfectionnement professionnel..... | 2 |
| Conseils généraux à l’intention des animateurs | 3 |
| Programme et processus..... | 3 |
| Atelier L’amélioration de la compétence culturelle — Services aux élèves : approches compétentes sur le plan culturel Exemple de programme d’une journée complète..... | 4 |
| Conseils et renseignements plus précis relatifs aux diapositives | 5 |
| Bibliography | 9 |
| Annexe..... | 11 |
| Scénarios | 21 |
| Obstacles et progrès | 23 |

La compétence culturelle —

Contexte et principes directeurs

« Paulo Freire, entre autres, a établi le principe que l'enseignement représente un acte de libération que nous ne pouvons réaliser en tentant de déposer des connaissances dans les cerveaux des enfants comme nous déposons de l'argent à la banque. Il est fondamental de comprendre ce principe pour saisir le concept de la compétence culturelle. D'amples recherches cognitives nous ont permis de comprendre que l'apprentissage survient lorsque l'enseignant puise adroitement dans les connaissances antérieures de l'élève au moyen de la structure cognitive que les expériences passées de l'enfant ont créée » (Lindsey et coll., 2008, p. ix). Cette réalité s'applique également aux expériences d'apprentissage des adultes.

Les principes directeurs constituent les valeurs de base ou le fondement sur lequel repose l'approche de la compétence culturelle. Voici quels sont ces principes :

- La culture constitue une force prédominante.
- Les gens sont servis à des degrés divers par la culture dominante.
- Il faut reconnaître les identités des groupes.
- La diversité au sein des cultures est importante.
- Il faut respecter les besoins culturels uniques.
- Le meilleur de deux mondes rehausse la capacité de tous.
- La famille, définie par la culture, représente le principal réseau de soutien de l'éducation des enfants.
- Les systèmes scolaires doivent reconnaître que les groupes marginalisés doivent à tout le moins être biculturels — être « axés sur la collectivité » par opposition à « axés sur l'école ».
- Les écoles doivent reconnaître les effets de l'oppression historique, de la surreprésentation dans l'éducation spéciale et de la sousreprésentation dans les programmes pour élèves doués, et effectuer les rajustements pertinents.

Documents de l'atelier de perfectionnement professionnel

Le présent guide de l'animateur vise à aider l'animateur ou l'équipe d'animateurs à dispenser l'atelier de perfectionnement professionnel *L'amélioration de la compétence culturelle – Services aux élèves : approches compétentes sur le plan culturel*. Les composantes de l'atelier comprennent une présentation PowerPoint et des feuilles d'activité/documents à distribuer qui se trouvent à l'intérieur de l'annexe du guide. La présentation PowerPoint fournit des détails de fond à l'animateur et aux participants à l'atelier. Le guide fournit de l'information contextuelle ou plus précise, selon les besoins, par rapport à chacune des diapositives.

Une fois que vous aurez pris connaissance de tout le contenu de l'atelier, vous serez prêt à animer, tout en apprenant conjointement avec les participants, l'atelier *L'amélioration de la compétence culturelle – Services aux élèves : approches compétentes sur le plan culturel*.

Le présent guide et la présentation PowerPoint sont accessibles en ligne au <http://prep.EDnet.ns.ca/>.

Conseils généraux à l'intention des animateurs

Vous apportez, en tant qu'animateur, votre propre et unique bagage de compétences, de talents et d'expérience à toute activité de perfectionnement professionnel. Vous êtes encouragé à faire appel à vos compétences, à vos talents et à votre expérience tout au long du présent atelier.

Les recherches ont relevé un certain nombre d'attributs et d'approches chez les animateurs efficaces. La liste qui suit, tirée de *Tips for Facilitators* (Corwin Press), n'est absolument pas exhaustive : elle fait plutôt état des points saillants de pratiques exemplaires efficaces. Vous pourriez, à titre d'animateur d'atelier de perfectionnement professionnel, la trouver utile pour la planification et la prestation de l'atelier.

Quelques caractéristiques clés d'un animateur efficace :

- Il soutient la confiance mutuelle afin que les participants sentent se trouver à l'intérieur d'un environnement sûr et soient prêts à s'engager dans un apprentissage significatif.
- Il possède une solide habileté en communications interpersonnelles.
- Il peut établir des rapports avec les gens (relativement rapidement) et être ouvert et sensible aux besoins individuels.
- Il observe le groupe pour diagnostiquer qui sont les participants, c'est-à-dire qu'il sait « lire l'humeur de la salle ».
- Il évite d'adopter une attitude trop directive pour que le succès de l'atelier constitue une expérience que partagent entre eux l'animateur et les participants.
- Il est capable de dépersonnaliser les commentaires colériques ou négatifs.
- Il fait appel à l'écoute active.
- Il fait preuve de confiance, de compétence et d'expertise (par rapport au contenu et au processus).

Le présent atelier de perfectionnement professionnel reconnaît, dans l'ordre et les détails du contenu, que les animateurs et les participants à l'atelier possèdent déjà certaines connaissances. Leur expérience peut enrichir l'atelier par la confirmation des messages des séances ou par la contribution à un débat au sujet de la remise en question du *statu quo*.

Programme et processus

Le contenu de l'atelier prévoit une réflexion personnelle, des échanges entre pairs, des discussions en groupe, des mini-exposés, etc. Nous présenterons, tout au long du reste du présent guide, le programme et les diapositives de l'atelier en fournissant des détails sur ceux-ci. Veuillez noter que le programme est fourni à titre d'exemple. Vous pourriez trouver nécessaire de le condenser ou de l'allonger pour répondre aux besoins uniques de votre conseil. Le présent guide indiquera au moyen du symbole  les éléments qu'il faudrait éviter de retrancher d'une séance peu importe la durée ou la formule du programme.

Atelier L'amélioration de la compétence culturelle – Services aux élèves : approches compétentes sur le plan culturel

Exemple de programme d'une journée complète

| | | |
|----------|-------------------|---|
| (15 min) | 9 h 15 – 9 h 30 | Rafrâichissements |
| (35 min) | 9 h 30 – 10 h 5 | Introduction/mot de bienvenue/résultats anticipés (diapositives 1 à 4) |
| (10 min) | 10 h 5 – 10 h 15 | Obstacles à la mise en œuvre (diapositive 4) |
| (15 min) | 10 h 15 – 10 h 30 | Compte rendu sur les obstacles — élaboration de thèmes |
| (15 min) | 10 h 30 – 10 h 50 | Pause nutrition/santé |
| (20 min) | 10 h 50 – 11 h 10 | Communication de vos perceptions (diapositive 6) |
| (35 min) | 11 h 10 – 11 h 40 | Auto-évaluation (diapositive 7) |
| (20 min) | 11 h 40 – midi | Compte rendu et suivi |
| (45 min) | Midi – 12 h 45 | Dîner |
| (15 min) | 12 h 45 – 13 h | La compétence culturelle — miniexposé (diapositives 8 à 13) |
| (25 min) | 13 h – 13 h 25 | Services aux élèves et compétences culturelles : application des éléments (diapositives 16 et 17) |
| (40 min) | 13 h 25 – 14 h 5 | Principes directeurs — politiques et procédures (diapositives 18 et 19) Citez cinq choses... (diapositive 23) |
| (35 min) | 14 h 5 – 14 h 40 | Étude de cas/scénarios ou « exercice de la corbeille » Résolution des problèmes axée sur les solutions (diapositives 33 et 34) |
| (20 min) | 14 h 40 – 15 h | Clôture — Prochaines étapes. Quel est mon rôle (individuel et institutionnel)? |

Conseils et renseignements plus précis relatifs aux diapositives

Diapositives 1 et 2 : Logistique

Ces diapositives permettent la présentation du sujet de l'atelier, de l'animateur ou des animateurs de l'atelier et des participants tout en fournissant des renseignements logistiques utiles.

Diapositive 3 : Autres cultures

Il faut lire le texte en gras sur cette diapositive à haute voix pour insister sur l'acceptation de l'unicité et de la diversité.

Diapositive 4 : Obstacles à la mise en œuvre

Le perfectionnement de la compétence culturelle repose sur la réflexion. Cette diapositive procure à chaque participant l'occasion de réfléchir sur les obstacles ou les craintes qui pourraient avoir une incidence sur eux au niveau individuel et institutionnel. La feuille de travail, *Obstacles perçus à la mise en œuvre de la compétence culturelle*, demande aux participants de définir les obstacles possibles selon leur propre point de vue et selon ceux du conseil scolaire et du Ministère.

Document : *Obstacles perçus à la mise en œuvre de la compétence culturelle*

Diapositive 5 : Résultats anticipés

Il est toujours souhaitable de faire part des résultats anticipés aux participants à l'atelier. Cette diapositive peut être modifiée selon ce que vous souhaitez réaliser. Encouragez la fourniture d'une rétroaction pour vous assurer que les participants comprennent bien l'orientation de l'atelier et pour leur fournir la possibilité de suggérer des additions ou des modifications.

Diapositive 6 : Communication de vos perceptions

Voici une occasion d'amorcer un dialogue sur les hypothèses et les stéréotypes. Si vous avez besoin de temps lorsque vous préparez votre programme, il pourrait ne pas être essentiel d'aborder l'ensemble des sept catégories. Il est toutefois important de prévoir une période de temps qui convient pour un compte rendu. La période en question variera en fonction, entre autres choses, du nombre de participants à l'atelier.

Diapositive 7 : Autoévaluation de la compétence culturelle

Cette activité procure aux participants la possibilité d'évaluer leur niveau individuel de connaissance et d'aise par rapport aux cinq éléments de la compétence culturelle. La tranche des discussions en petits groupes de l'activité peut être structurée de manière que chaque groupe examine les cinq éléments dans le cadre de ses discussions en groupe ou que chacun se concentre au cours de ses discussions sur un élément attribué au hasard.

Document : *Autoévaluation de la compétence culturelle*

Diapositives 8 à 13 : Éléments essentiels de la compétence culturelle

Cette tranche doit être présentée sous forme d'un mini-exposé. Les diapositives 8 à 13 fournissent aux participants des connaissances de base sur les cinq éléments essentiels de la compétence culturelle. Vous pourriez souhaiter faire référence à une discussion ayant eu cours dans le cadre de l'activité d'autoévaluation. Pour plus de renseignements sur les éléments essentiels de la compétence culturelle, consultez les pages 2 à 6 et les pages 27 à 36 de *Culturally Proficient Instruction: A Guide for People Who Teach* (2006).

Diapositives 14 et 15 : La compétence culturelle et les conditions préalables à l'exécution de ce genre de travail

Ces diapositives mettent en relief le changement d'attitude implicite/nécessaire pour assurer un changement réel. Les diapositives peuvent être utilisées comme diapositives indépendantes ou on peut intégrer leur contenu pendant le dialogue général.

Diapositives 16 et 17 : Services aux élèves et compétence culturelle

Voici une occasion de lancer des idées sur les fonctions (ou les points de mire de la prestation) et les aspects stratégiques des services aux élèves. Les participants doivent définir les fonctions précises ou les aspects stratégiques auxquels ils appliqueront les cinq éléments de la compétence culturelle. Cette activité assure un apprentissage optimal par la réflexion individuelle et une discussion complète. Prenez soin de prévoir suffisamment de temps pour les entretiens en petits groupes et pour un compte rendu en plénière.

Document : *Utilisation de la lentille de la compétence culturelle*

Diapositives 18 et 19 : Principes directeurs

Ces diapositives livrent un aperçu du cadre principal de la compétence culturelle.

Diapositive 20 : Réflexion et dialogue

Cette diapositive fournit une occasion de rappeler aux participants l'importance de la réflexion et du dialogue.

Diapositive 21 : Questions pour guider notre travail

Cette diapositive formule cinq questions à considérer. Ces questions peuvent être examinées d'un point de vue individuel ou institutionnel.

Diapositive 22 : Outils de compétence culturelle

Cette diapositive fournit un aperçu des outils utilisés dans le travail de mise en œuvre de la compétence culturelle. Vous pourriez mettre en relief les obstacles, car ce point n'est pas expressément traité au cours de l'atelier.

Diapositive 23 : Citez cinq choses...

Cette diapositive met en relief à l'intention du participant le concept de l'identité et la façon dont les gens peuvent, souvent de façon involontaire, être appelés à choisir des aspects d'eux-mêmes pour les dissimuler ou les nier. La discussion de compte rendu représente un élément important de l'activité, car elle fournit l'occasion d'entendre les sentiments et les points de vue des gens au sujet du concept de soi.

Diapositives 24 à 32 : Le continuum (de la compétence culturelle)

Ces diapositives livrent un aperçu et des explications détaillées sur les six composantes du continuum de la compétence culturelle. Elles peuvent être présentées sous forme d'un mini-exposé, d'une discussion, d'un dialogue avec questions et réponses ou d'une combinaison de toutes ces méthodes. La diapositive 32 permet de faire le point. L'animateur peut, en mettant en relief certains des commentaires de la diapositive 32, attirer l'attention sur les mesures qui mènent à une transformation et sur celles qui contribuent au maintien du *statu quo*. Les animateurs pourraient souhaiter lire au préalable les pages 84 à 92 de l'ouvrage *Cultural Proficiency: A Manual for School Leaders* (2003) de Randall B. Lindsey, Kikanza Nuri Robins et Raymond D. Terrell.

Diapositive 33 : Activité des scénarios

Sept exemples de scénarios ont été formulés par Sheila Lucas, animatrice des Services de soutien aux élèves afro-néo-écossais, en collaboration avec les animateurs des Services aux élèves (de l'Halifax Regional School Board), en vue de leur utilisation pendant l'atelier sur la compétence culturelle présenté au cours de l'assemblée des coordinateurs des Services aux élèves le 19 mai 2010. Il s'agit d'agencements d'expériences réelles. Les scénarios se trouvent à l'annexe du présent guide et sont fournis comme ressources de départ à l'appui de vos discussions au sujet de la mise en oeuvre de la compétence culturelle. Si vous avez des scénarios qui vous aideraient, selon vous, à mieux situer la discussion dans le contexte de vos participants, sentez-vous libre de les utiliser. Il est important que lorsque vous présenterez les scénarios, vous attiriez l'attention des participants à l'atelier sur l'importance du contexte. Abordez chaque scénario en invitant d'abord chaque participant à lire et à examiner le scénario; invitez ensuite les participants à en discuter en petits groupes. Les questions sont fournies comme observations d'incitation. Les participants pourraient souhaiter y ajouter d'autres questions. Avisez d'avance les participants que vous demanderez à chacun des groupes de livrer un compte rendu en plénière. Il faudrait demander à une personne de chaque groupe de consigner les points à communiquer au cours du compte rendu des discussions du groupe.

Document : Scénarios (7)

Diapositive 34 : Exercice de la corbeille

Cette activité est facultative. Vous pourriez décider de l'utiliser en plus de l'activité des scénarios comme moyen de parfaire l'apprentissage des participants.

Diapositive 35 : Prochaines étapes

Cette diapositive offre la possibilité (i) de commencer ou de poursuivre une discussion sur la façon d'aborder les obstacles définis et (ii) d'entreprendre l'élaboration d'un plan d'action à l'échelle du système. La feuille de travail *Obstacles et progrès* pourrait s'avérer utile pour inciter et soutenir le processus de planification.

Document : Obstacles et progrès

Diapositive 36 : Ressources sur la compétence culturelle

Ces ressources sont accessibles dans la base de données des ressources d'apprentissage autorisées. Le cadre de compétence culturelle/d'équité raciale est accessible en ligne au <http://prep.ednet.ns.ca/>

Diapositive 37 : Des voix qui retentissent

Il s'agit du moment d'inviter les participants à livrer leurs commentaires et pour vous, l'animateur, de clore l'atelier.

Bibliography

Corwin Press. *Tips for Facilitators*, 2005. www.corwinpress.com.

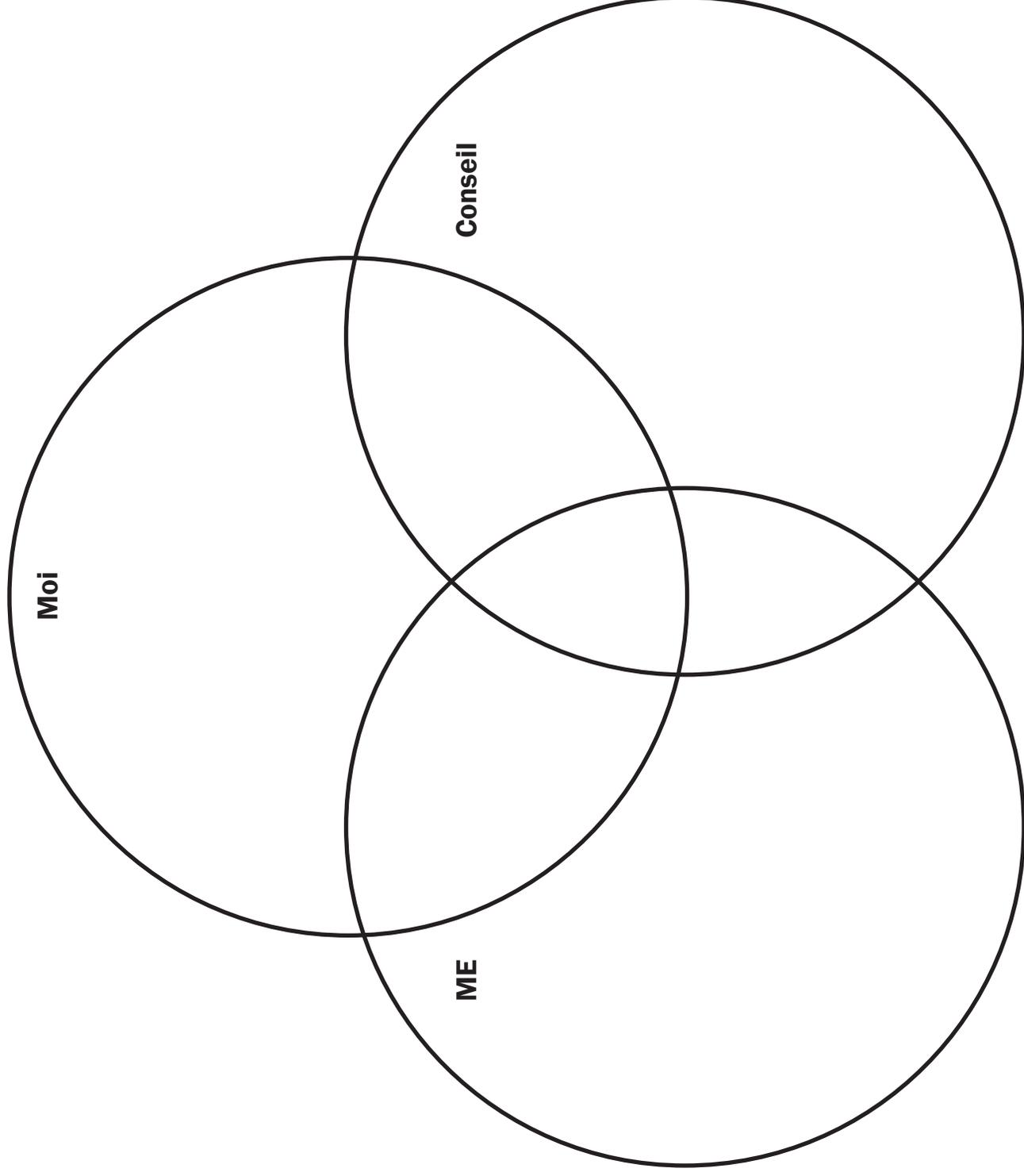
Lindsey, Randall B., Stephanie M. Graham, R. Chris Westphal et Cynthia, L. Jew, *Cultural Proficiency Inquiry: A Lens for Identifying and Examining Educational Gaps*, Thousand Oaks, CA, Corwin Press, 2008.

Lindsey, Randall B., Kikanza Nuri Robins et Raymond D. Terrell. *Cultural Proficiency: A Manual for School Leaders*, 2^e éd., Thousand Oaks, CA, Corwin Press, 2003.

Annexe

- Obstacles perçus à la mise en œuvre de la compétence culturelle
- Autoévaluation de la compétence culturelle
- Utilisation de la lentille de la compétence culturelle
- Prochaines étapes
- Liens entre la compétence culturelle et les politiques et pratiques
- Présentation PowerPoint

Obstacles perçus à la mise en œuvre de la compétence culturelle



Autoévaluation de la compétence culturelle

Encerclez les nombres qui correspondent le mieux à vos réponses aux questions.

Très rarement = 1 Rarement = 2 Parfois = 3 Souvent = 4 Généralement = 5

Adaptation à la diversité

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Je comprends qu'une fois que j'embrasse les principes de la compétence culturelle, je dois moi aussi changer. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Je suis déterminé à effectuer l'apprentissage continu nécessaire pour rectifier les problèmes causés par les différences. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Je veux améliorer le fond et la structure du travail que j'effectue pour que ce travail repose sur les principes directeurs de la compétence culturelle. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Je reconnais les privilèges non sollicités dont je pourrais bénéficier en raison de mon titre, de mon sexe, de mon âge, de mon orientation sexuelle, de mes capacités physiques ou de mon ethnicité. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Je sais comment apprendre à mieux connaître les personnes et les cultures que je ne connais pas sans les offenser. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



Autoévaluation de la compétence culturelle

Encerclez les nombres qui correspondent le mieux à vos réponses aux questions.

Très rarement = 1 Rarement = 2 Parfois = 3 Souvent = 4 Généralement = 5

Évaluation de la culture

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Je connais mes propres culture et ethnicité. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Je peux facilement parler de ma culture et de mon ethnicité. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Je suis conscient des effets que ma culture et mon ethnicité peuvent avoir sur les gens au sein de mon milieu de travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Je veux en apprendre davantage au sujet de la culture de cette organisation. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Je veux en apprendre davantage au sujet des cultures des employés de cette organisation. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Je veux en apprendre davantage au sujet des cultures des clients de cette organisation. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. J'anticipe les types d'interactions et de conflits survenant entre les clients et les employés de cette organisation ainsi que les améliorations mutuelles possibles grâce aux uns et aux autres. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



Autoévaluation de la compétence culturelle

Encerclez les nombres qui correspondent le mieux à vos réponses aux questions.

Très rarement = 1 Rarement = 2 Parfois = 3 Souvent = 4 Généralement = 5

Institutionnalisation des connaissances culturelles

- | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Je m'efforce d'influencer la culture de cette organisation afin que ses politiques et ses pratiques s'appuient sur les principes directeurs de la compétence culturelle. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Je signale les situations où je note qu'une pratique effective involontairement une discrimination ou cause des difficultés inutiles à un groupe particulier du milieu de cette organisation. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Je profite des périodes propices à l'apprentissage pour transmettre mes connaissances culturelles ou pour apprendre de mes collègues. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Je profite des périodes propices à l'apprentissage pour transmettre mes connaissances culturelles aux clients de cette organisation. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Je cherche à créer à l'intention de mes collègues, des gestionnaires, des clients et des collectivités que nous servons des possibilités d'en apprendre davantage les uns sur les autres. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Autoévaluation de la compétence culturelle

Encerclez les nombres qui correspondent le mieux à vos réponses aux questions.

Très rarement = 1 Rarement = 2 Parfois = 3 Souvent = 4 Généralement = 5

Gestion de la dynamique de la différence

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Je reconnais que le conflit fait partie intégrante de la vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Je m'efforce de parfaire mes compétences pour gérer les conflits de manière positive. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. J'aide mes collègues à comprendre que ce qui semble causer des conflits de personnalité pourrait en fait constituer des conflits culturels. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. J'aide mes collègues à comprendre que ce qui semble causer des conflits de personnalité pourrait en fait constituer des conflits au sein de la culture personnelle ou organisationnelle. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Je vérifie moi-même si une hypothèse que je formule au sujet d'une personne est basée sur des faits ou sur des stéréotypes au sujet d'un groupe. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. J'accepte que plus notre groupe se diversifie, plus nous changeons et nous grandissons. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



Autoévaluation de la compétence culturelle

Encerclez les nombres qui correspondent le mieux à vos réponses aux questions.

Très rarement = 1 Rarement = 2 Parfois = 3 Souvent = 4 Généralement = 5

Appréciation de la diversité

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. J'apprécie la diversification de notre groupe de clients et de collègues au sein de mon milieu de travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Je crée au travail des possibilités pour nous de devenir plus inclusifs et plus diversifiés. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. J'apprécie à la fois les défis et les possibilités qu'apporte la diversité. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Je fais part de mon appréciation de la diversité à mes collègues de travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Je fais part de mon appréciation de la diversité à d'autres clients. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Je m'efforce de mettre sur pied un milieu d'apprentissage auprès des clients (internes ou externes) que je sers. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. J'effectue un effort conscient d'enseigner les attentes culturelles de mon organisation ou de mon ministère aux personnes nouvelles ou à celles qui pourraient ne pas connaître la culture de l'organisation. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Je cherche proactivement à interagir avec des personnes aux antécédents divers dans le cadre de ma vie personnelle et professionnelle. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



Utilisation de la lentille de la compétence culturelle

Les éléments essentiels ci-après de la compétence culturelle représentent les critères du comportement individuel et des pratiques organisationnelles.

Évaluation de la culture

Appréciation de la diversité

Gestion de la dynamique de la différence

Adaptation à la diversité

Institutionnalisation des connaissances culturelles

Citez trois fonctions/aspects de la prestation des Services aux élèves qui ont trait à la réponse aux besoins des élèves ayant des besoins spéciaux.

Scénarios

SCÉNARIO 1 :

Vous devez préparer un programme à l'intention d'une jeune Néo-Canadienne de 17 ans ayant des problèmes de santé mentale dont les parents ont été tués et qui a passé du temps dans un camp de réfugiés. Elle doit être placée au niveau secondaire.

- Quels facteurs doivent être considérés?
- De quelle façon préparez-vous le programme d'une telle jeune?

SCÉNARIO 2 :

Une enseignante vous fait part d'une observation dénigrante au sujet d'un élève afro-néo-écossais qui ne veut pas apprendre et qui aboutira certainement au sein du système de justice pénale. Elle confie en plus qu'elle craint intérieurement les rapports avec les Afro-Néo-Écossais de sexe masculin.

- De quelle façon réagissez-vous à l'attitude stéréotypée de cette membre du personnel au sujet des Afro-Néo-Écossais de sexe masculin pour en faire une expérience d'apprentissage tout en engageant un dialogue incitant à l'autoréflexion?

SCÉNARIO 3 :

Vous effectuez fréquemment des visites dans les écoles et vous remarquez qu'au niveau secondaire, les élèves des groupes raciaux visibles et les élèves blancs se rassemblent séparément dans différents secteurs de l'école. Vous remarquez de plus une attitude troublante du personnel qui se concentre exclusivement sur le comportement des élèves des groupes raciaux visibles.

- Portez-vous ce fait à l'attention de l'administration?
- Dans la négative, pourquoi pas?
- Dans l'affirmative, de quelle façon procédez-vous et rectifiez-vous une telle situation?

SCÉNARIO 4 :

Vous constatez que vous hésitez à entrer en contact avec certains parents/tuteurs en raison de leur race, culture ou ethnicité.

- Quels pourraient être les motifs de cette hésitation?
- De quelle façon surmontez-vous cette hésitation?
- Décrivez des façons dont vous pouvez parvenir à mieux comprendre les autres cultures.

SCÉNARIO 5 :

Un nouvel élève, reconnu comme élève ayant des besoins spéciaux, en provenance d'une autre province, fait son entrée au sein de notre système scolaire au niveau de la 5^e année. Au cours de la première semaine de fréquentation de l'élève, le directeur communique avec vous : il a consulté le personnel enseignant et il vous demande d'assister à une réunion de l'équipe de planification du programme.

- De quelle façon procéderiez-vous?
- De quelle façon pourriez-vous répondre à cette école et aux autres écoles qui ont tendance à préparer un programme trop tôt ou à préparer trop souvent des programmes à l'intention des nouveaux élèves?

SCÉNARIO 6 :

Une élève du Moyen-Orient fait son entrée au sein de notre système scolaire au niveau secondaire premier cycle; elle a déjà fait l'objet d'une évaluation psychopédagogique antérieure dans son pays d'origine. Vous devez interpréter le rapport et aider à l'établissement du programme de la jeune élève malgré votre compréhension limitée de la méthodologie d'évaluation utilisée et de sa culture.

- De quelle façon tenterez-vous d'interpréter un tel rapport et de préparer un programme équitable à l'intention de cette élève?

SCÉNARIO 7 :

Un élève de niveau secondaire provenant du Moyen-Orient a fait l'objet d'une évaluation psychopédagogique. Vous avez organisé une rencontre avec les parents pour expliquer les résultats de l'évaluation. Les parents connaissent peu le français et ils assisteront à la rencontre en compagnie d'un interprète.

- De quelle façon peut-on traduire avec précision des termes techniques à l'intention des parents par l'entremise d'un interprète et s'assurer de leur compréhension?
- De quelle façon pouvez-vous leur communiquer de l'information au sujet des exigences du programme?
- Quelle compréhension des différentes cultures est nécessaire?

Obstacles et progrès

Tout se trouve dans les questions que nous posons

Les groupes se trouvent souvent « coincés » dans leur spirale descendante de questions négatives et difficiles gênant l'amélioration de l'apprentissage des élèves. Voici des exemples de questions qui pourraient actuellement représenter des obstacles ou permettre des progrès...

| Questions posant des obstacles | Questions permettant des progrès |
|---|--|
| À quoi bon parler de réalisation des élèves quand nous savons que ces jeunes font du mieux qu'ils peuvent, compte tenu de qui ils sont? | Quels points pourraient soutenir nos conversations sur la façon dont nous servons tous les groupes démographiques? |
| Quand parviendrons-nous à avoir suffisamment de temps pour effectuer ce genre de travail? | |
| Notre syndicat n'appuie pas l'attribution de temps « supplémentaire » à ce genre de travail. Que pense le syndicat de ce genre de travail? | |
| Pourquoi les administrateurs veulent-ils que nous fassions cela? | |
| Pourquoi sommes-nous tenus responsables de jeunes dont les parents ne se soucient pas? | De quelle façon pourrions-nous mobiliser les parents de notre milieu à devenir des coapprenants? |
| Pourquoi dois-je travailler de concert avec une équipe quand mes jeunes se débrouillent tout à fait bien? | |
| Pourquoi devons-nous inviter les parents à nos réunions alors qu'ils ne se présentent même pas aux conférences? | |
| Pourquoi ne suffit-il pas de limiter nos réunions à notre ministère? Pourquoi avons-nous besoin d'autres personnes (enseignants, guides, conseillers, administrateurs) à nos réunions des milieux d'apprentissage professionnel (MAP)? | |
| Puisque nous savons que certains jeunes ne peuvent pas effectuer le travail nécessaire, pourquoi devons-nous les garder dans les classes régulières? Des classes spéciales (regroupement selon les capacités) ne pourraient-elles pas mieux les servir? | |



| Questions posant des obstacles | Questions permettant des progrès |
|---|---|
| Comment pouvez-vous vous attendre à ce que nous fassions cela alors que nous ne disposons ni de temps ni des documents et des ressources qui conviennent? (Ne paie-t-on pas des allocations à certains enseignants pour qu'ils fassent cela?) | |
| Qu'est-ce qui m'empêche ou nous empêche d'effectuer ce travail? | Quels changements pourrions-nous apporter à la structure de cette école pour mieux servir nos élèves? |
| Pourquoi devons-nous utiliser notre temps de préparation comme temps de planification du MAP? | |
| Les mathématiques sont les mathématiques! Pourquoi ne pouvons-nous pas enseigner à tous les jeunes en utilisant les mêmes stratégies pédagogiques « efficaces »? | Quelles seraient les quatre questions que vous pourriez vous poser pour déterminer comment améliorer le succès de vos élèves afro-américains? |
| Pourquoi mes collègues ne soutiennent-ils pas mon travail par rapport au MAP? | |
| Je sais que je suis un bon enseignant parce qu'on m'a reconnu comme tel, mais on me demande maintenant d'agir en « leader ». De quelle façon saurai-je ce que dois faire dans le cadre de ce nouveau rôle si mes collègues veulent que je fasse tout le travail pour eux? | |
| Mon administratrice m'a demandé d'effectuer ce nouveau travail, mais ne m'a pas précisé comment. De quelle façon puis-je accomplir ce travail alors que les autres enseignants et elle ne m'aident pas? | |
| Avant que nous entreprenions ce travail et que nous y consacrons toutes ces ressources et ce temps, existe-t-il des écoles comme la nôtre, avec des enfants et des familles comme les nôtres, qui connaissent du succès? | |
| Pourquoi avons-nous seulement besoin de parler de race et de réalisation des élèves? | Quels points pourraient nous effrayer par rapport aux discussions au sujet de la race ou des autres problèmes culturels et des élèves que nous servons? |

L'amélioration de la compétence culturelle Services aux élèves : approches compétentes sur le plan culturel

1

- Introduction
- Logistique
- Mise en contexte

2

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)

3

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.

4

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.

5

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

6

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.

7

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.

8

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.

9

2. Appréciation de la diversité –

Invocation des différences

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

10

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.

11

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.

12

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.

13

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.

14

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 périple 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.

15

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.

16

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

17

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.

18

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.

19

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.

20

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?

21

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.

22

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

23

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

24

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.

25

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.

26

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.

27

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.

28

La compétence culturelle : **Voir la différence, comprendre la** **différence que fait la différence.**

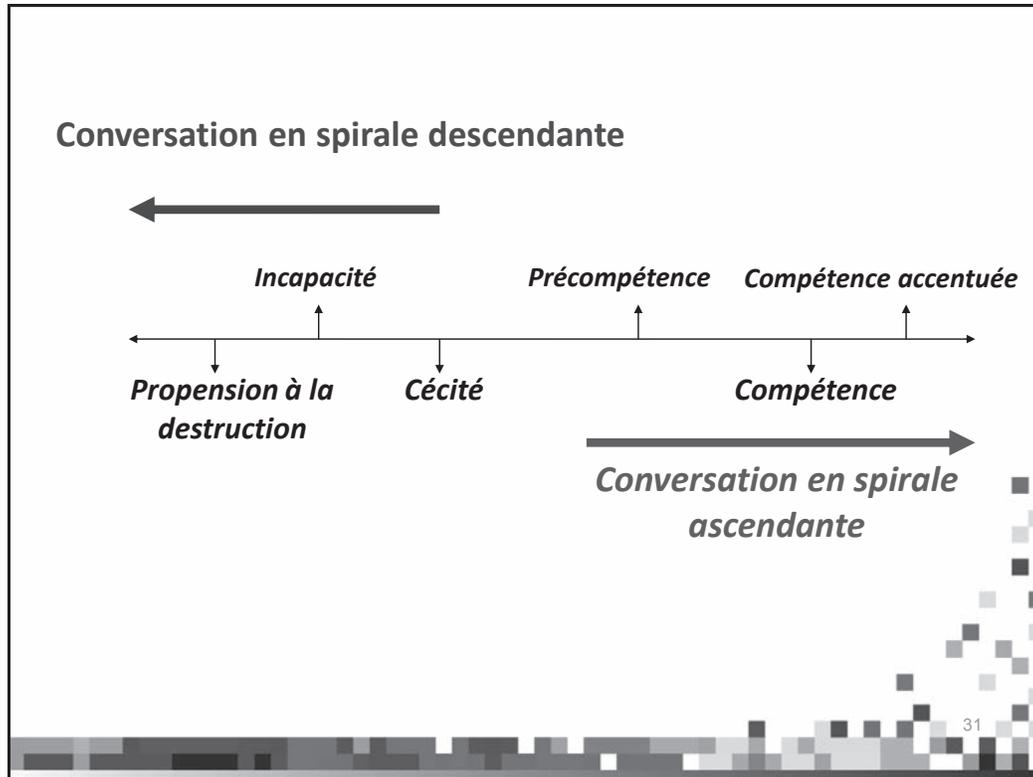
- Sensibilisation aux restrictions des compétences d'une personne ou des pratiques d'une organisation.
- Incorporer le comportement qui convient dans les évaluations du rendement; soutenir les changements aux politiques, aux pratiques et aux comportements.
 - P. ex. critères de rendement d'un comportement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

29

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).

30



La compétence culturelle nous aide à avancer

| | |
|--|---|
| <p>DE LA TOLÉRANCE À LA DIVERSITÉ <i>Propension à la destruction – Cécité</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <p>DE LA TRANSFORMATION À L'ÉQUITÉ <i>Précompétence – Compétence accentuée</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 |
|--|---|

32

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.

33

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.

34

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...

35

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.

36

Des voix qui retentissent

37

