

Pédagogie Culturelle

3 MODÈLES DE FORMATION NOVATEURS ET ÉPROUVÉS

Avril 2009



Modèle de formation en leadership

Modèle de formation en pédagogie
en contexte minoritaire

Modèle de formation de formatrices
et de formateurs



Intentions de ce document :

- Préciser les pratiques gagnantes du Projet : Pédagogie culturelle.
- Permettre aux gens de faire du pouce sur notre expérience.
- Améliorer la démarche de mise en œuvre de diverses initiatives en éducation favorisant la réussite scolaire.

Résultats visés :

- Encourager les diverses intervenantes et les divers intervenants à porter un regard critique sur leur démarche de mise en œuvre.
- Nourrir la réflexion et le dialogue pédagogique sur diverses pratiques gagnantes.
- Mousse le désir d'innover.



Contexte :

Ces trois modèles ont été conçus afin de permettre d'améliorer le niveau de compétence selon les champs ciblés par le MEO :

1. Mandat de l'école de langue française et valeurs du conseil public ou catholique
2. Pédagogie en milieu minoritaire francophone
3. Langue française
4. Culture et communauté d'expression française
5. Diversité des langues et des cultures
6. Leadership
7. Promotion
8. Partenariats
9. Gestion



Un modèle de formation en leadership éclaté

La formation provinciale en leadership proposée s'inspire du programme de formation *Couchiching / Conseil d'élève / FESFO* et se veut l'occasion pour les participantes et les participants de s'adonner à une véritable prise de conscience, de faire appel au dialogue authentique sur les valeurs et de responsabiliser la personne afin de l'inciter à agir à titre d'agente ou d'agent de changement dans son milieu. Dans un environnement dynamique d'échange et de partage, les stagiaires sont sensibilisés à la puissance de leur impact comme personne œuvrant dans le domaine de l'éducation. Mieux outillés, elles et ils sont davantage en mesure d'exercer un leadership culturel auprès de leurs élèves et de leurs collègues.

Il ne faut pas confondre le modèle avec le stage.

Le stage de 48 heures est un « design de formation ». Nous utilisons ce terme parce que lors de l'évolution du projet, nous avons développé une panoplie de stages différents, faits sur mesure pour les divers conseils.

Chacun de ces designs de formation est fidèle aux concepts incontournables du modèle de formation en leadership que nous vous proposons.



Les incontournables

- Avoir un cadre de responsabilisation et être accompagné dans son évolution.
- Insister sur la participation volontaire des stagiaires.
- Fournir un outil préparatoire à la formation pour susciter l'engagement.
- Choisir un lieu qui porte à la réflexion et à l'éloignement du quotidien.
- Adopter une approche personnalisée, porter une attention particulière à l'accueil afin de créer un climat de confiance.
- Créer un espace de dialogue authentique et proactif.
- Offrir un contexte d'animation en adoptant une formule réflexive plutôt que prescriptive.
- Proposer une animation engageante : défis de groupe, scénarios de dialogue, interventions pédagogiques.
- Faire du suivi et de l'accompagnement après la formation.
- Adopter la culture de l'évaluation et documenter la démarche.



Un modèle opérationnel en pédagogie en contexte minoritaire

L'initiative de fournir une formation en leadership pédagogique s'est effectuée en parallèle avec la rédaction de la Politique en aménagement linguistique (PAL) du ministère de l'Éducation de l'Ontario. Nous avons donc trouvé opportun de tisser, à même ce modèle de formation en leadership, les éléments d'une approche pédagogique en contexte minoritaire.

Si on veut changer l'éducation en langue française et assurer la réussite scolaire et la vitalité de notre communauté, au-delà de changer les curriculums, les outils pédagogiques et les produits culturels, il faut amener l'intervenante et l'intervenant en milieu scolaire francophone en contexte minoritaire à porter un regard critique sur ses valeurs, ses attitudes et son agir pédagogique.

Bien que plusieurs auteurs et chercheurs (Rodrigue Landry, Rhéal Allard, Paolo Freiré, Deci/Ryan) aient abordé les concepts clés de modèles pédagogiques en contexte minoritaire, nous étions à la recherche d'un modèle pratique, donc opérationnel qui permettrait à l'enseignante ou l'enseignant d'adopter cette approche à son retour en classe.

L'intention était de faire vivre la pédagogie culturelle aux stagiaires. En vulgarisant le cadre théorique et en adoptant une approche réflexive plutôt que prescriptive, on apprivoisait les gens à l'idée de faire de la pédagogie culturelle en salle de classe.



Les incontournables... les 7 fondements de la pédagogie culturelle

LA CONSTRUCTION IDENTITAIRE EST UN PROCESSUS DE VIE :

La personne est l'auteur de sa personnalité et de sa transformation.
Notre seul pouvoir est celui de créer un contexte favorable pour lui permettre de développer une affirmation culturelle.

LA CRÉATION D'UN CLIMAT ACTUALISANT :

Il faut prendre le temps de créer un climat de confiance et de faire de la connaissance de soi et de l'autre.

LA COMMUNICATION ORALE :

Amener l'élève à avoir les mots pour DIRE, SE DIRE et le courage et l'audace d'OSER DIRE.

LA RESPONSABILISATION DE L'ÉLÈVE OU DE LA PERSONNE :

On responsabilise l'élève en l'invitant à partager la responsabilité d'un espace francophone dans la classe, un endroit propice à l'apprentissage et à l'appartenance.

LA CONGRUENCE PÉDAGOGIQUE :

On demeure intègre en étant des modèles accessibles pour les élèves et en s'assurant que nos bottines suivent nos babines.

LA MANIFESTATION D'UN LEADERSHIP ÉMERGENT :

En pédagogie culturelle, le mot leadership est synonyme « d'influence ». Tout le monde a ce pouvoir d'agir à titre d'agente ou d'agent de changement.

L'ÉVALUATION :

On ne peut pas réussir ou ne pas réussir sa construction identitaire, mais on doit avoir une démarche qui nous permet d'y porter un regard critique. En pédagogie culturelle, l'évaluation est source de motivation, de réflexion, d'action menant au changement et de documentation.



Un modèle de formatrices et de formateurs

À ses débuts, le succès des stages était perçu comme étant le résultat, non pas du modèle de formation en leadership proposé, mais davantage à l'expérience et à la personnalité des animatrices. Ceci nous a mené à vouloir proposer un modèle de formation pour formatrices et formateurs en animation de stage et en pédagogie culturelle. Notre intention était de prouver qu'une enseignante ou un enseignant en salle de classe, qui avait vécu l'expérience du modèle de la pédagogie culturelle avec ses élèves et à qui on offrait de la formation en animation, pouvait éventuellement animer des stages et obtenir les mêmes résultats.

Deux équipes de formatrices et de formateurs :

L'équipe fondue : enseignantes ou enseignants en salle de classe qui sont libérés de leurs tâches d'enseignement quelques fois durant l'année pour faire la coanimation de divers stages leur permettant de parfaire leur formation en animation de stage, de partager leur expérience en salle de classe et d'inciter les stagiaires à s'essayer et à approfondir le cadre théorique du modèle de la pédagogie culturelle.

L'équipe satellite : enseignantes ou enseignants en prêt de service travaillant à temps plein pour le projet. Ces gens sont en mesure présentement de faire l'accompagnement des membres de l'équipe fondue puisqu'ils ont eu la chance de développer des compétences dans les divers domaines de la mise en œuvre, à partir de la conception d'un design, en passant par la planification, l'organisation, l'animation, le suivi, l'évaluation et la rédaction de rapports.



Les incontournables du modèle de formatrices et de formateurs

La démarche de formation s'appuie sur deux principes de base :

- 1) On apprend à animer en animant.
- 2) Ce n'est pas juste ce qui est dit, mais QUI le dit !

Profil des formatrices / formateurs

Ces personnes avaient :

- vécu une session;
- fait part du transfert effectué en salle de classe ou dans leur milieu durant les suivis avec l'équipe satellite;
- reçu de la formation en animation dans un contexte de coanimation.

Le contexte de formation devrait permettre :

- de donner l'occasion de vivre de nombreuses expériences en animation dans divers contextes toujours avec du « coaching »;
- de participer à une rencontre de formation pré-stage pour bien s'enligner, revoir le contenu théorique, le déroulement du stage, l'organisation logistique, l'installation, etc.;
- d'être accompagné(e) tout au long du stage par un coach et de terminer le stage avec une rencontre pour objectiver et partager les bons moments et les défis;
- un contexte de rencontre misant sur l'accueil et la connaissance de soi et de l'autre afin de favoriser la complicité entre animatrices et animateurs.



Pour obtenir plus de détails au sujet
de ces 3 modèles de formation,
veuillez visiter le site web
www.pedagogieculturelle.ca sous
l'onglet « Designs », 3 modèles
de formation — version détaillée

Responsables du projet :	Jacques Gascon Daniel Venne
Rédaction :	Lise Paiement
Graphisme :	 Capennecreative.ca
Photos :	Membres de l'équipe fondue et de l'équipe satellite

Ce document bénéficie également du financement de l'Entente Canada-Ontario entre le ministère du Patrimoine canadien et le gouvernement de l'Ontario.



www.pedagogieculturelle.ca



Association
des enseignants
et des enseignantes
franco-ontariens



Centre canadien de
leadership en
évaluation



Ontario