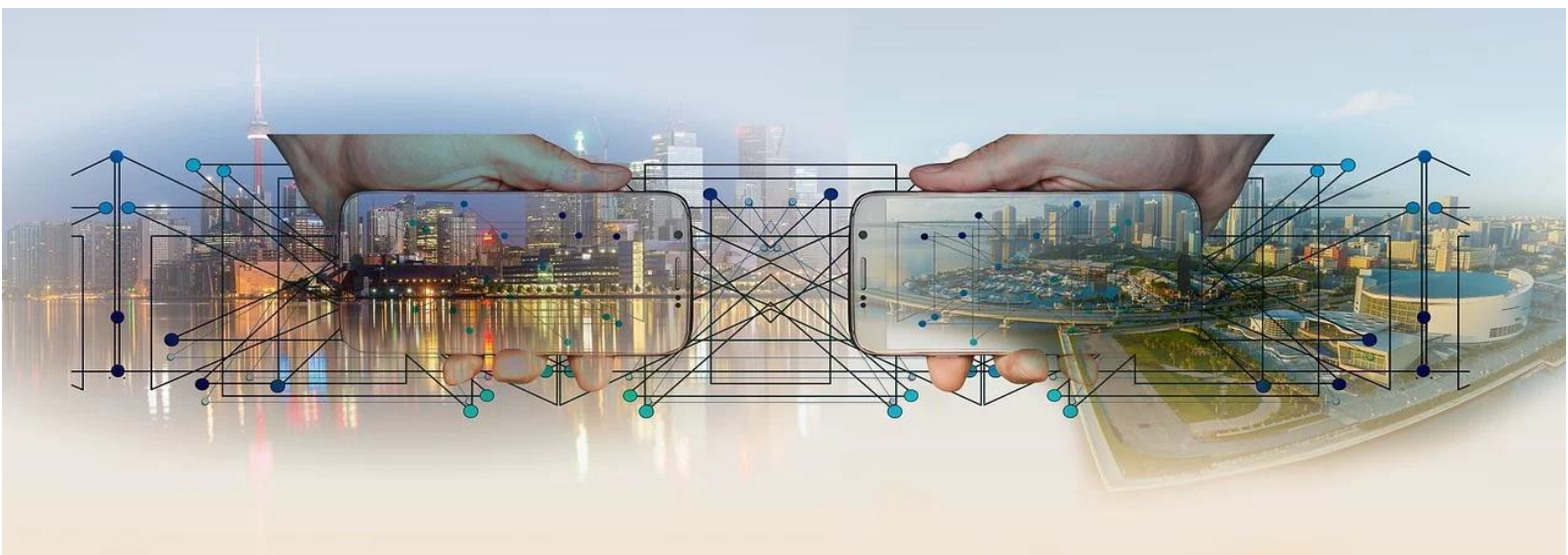


PROJET ELISSE

MANUEL du FORMATEUR



The Project is funded
by the European Union

Introduction au projet ELISSE

Dans un contexte général où les questions de migrations et l'accompagnement social des migrants, en Europe et dans le reste du monde, sont soumis à des tensions, le projet ELISSE (E-Learning for Intercultural Skills in Social Education) a créé une formation principalement pour le travail social des étudiants qui travailleront dans un environnement multiculturel pendant et après leurs études. Le projet ELISSE est basé sur deux principes fondamentaux et innovants dans le secteur de la formation en travail social :

- Une expérience de stage dans différents pays au cours de laquelle des étudiants seront jumelés avec des étudiants du pays d'accueil
- Des modules de formation dispensés en partie à distance grâce à l'utilisation d'outils d'apprentissage en ligne.

Le projet Elisse (E-learning pour les compétences interculturelles en éducation sociale) a deux objectifs importants :

- améliorer le soutien pédagogique pour les étudiants qui partent à l'étranger pour leur stage.
- améliorer les compétences des écoles de travail social dans le domaine de l'enseignement à distance.

Pour le premier objectif, un contexte d'apprentissage en ligne est développé, ce qui permet de communiquer (aller-retour) avec les étudiants à l'étranger et leurs superviseurs locaux. Le système e-learning permet à toutes les personnes impliquées d'agir et de réagir les unes sur les autres. C'est un moyen important de stimuler le processus d'apprentissage interculturel.

Les différents outils créés permettent aux étudiants d'améliorer leurs compétences interculturelles. Avec l'ensemble des différents outils, le superviseur peut l'utiliser pour les étudiants avant, pendant et après leur stage à l'étranger.

Pour le deuxième objectif, le présent module enseignant est développé. Avec les manuels de l'enseignant sur la plateforme d'apprentissage en ligne, les enseignants peuvent se perfectionner en supervisant les étudiants tout au long du processus.

Module de formation des enseignants

Dans ce module de formation des enseignants, il sera précisé comment travailler avec les étudiants avant, pendant et après leur stage à l'étranger. Il sera précisé comment travailler avec le système e-learning et comment utiliser les outils Elisse.

On trouve d'abord une explication du modèle didactique choisi sur la manière de réaliser les compétences interculturelles. La partie suivante concerne la cohérence des outils et la façon d'utiliser ces outils dans le processus d'apprentissage des étudiants. Troisièmement, nous abordons comment travailler avec les aspects techniques de l'environnement e-learning.

Quatrièmement, nous expliquons aux superviseurs des écoles de travail social une méthode de supervision et un questionnaire pour améliorer la qualité de ces instruments.

Table des matières

Module de formation des enseignants.....	3
Chapitre 1 : Modèles didactiques et compétences interculturelles.....	5
1. Modèles didactiques.....	5
2. Compétences interculturelles.....	7
3. Avant, pendant et après.....	8
Chapitre 2 : Environnement d'apprentissage en ligne.....	9
1. Moodle.....	9
2. La supervision en ligne	9
Chapitre 3 : Supervision	10
1. Communication.....	10
2. Choc culturel.....	10
3. Les différents rôles de l'enseignant-encadrant	11
4. Commentaires.....	12
5. Coopération internationale entre enseignants.....	13
5.1. Les aspects culturels.....	14
5.2. Les aspects éducatifs	14
5.3. Les aspects organisationnels	16
6. Coopération entre étudiants	16
7. Coaching par les pairs : processus de consultation des enseignants.....	17

Chapitre 1 : Modèles didactiques et compétences interculturelles

1. Modèles didactiques

Il existe deux modèles didactiques sous-jacents dans le programme ELISSE.

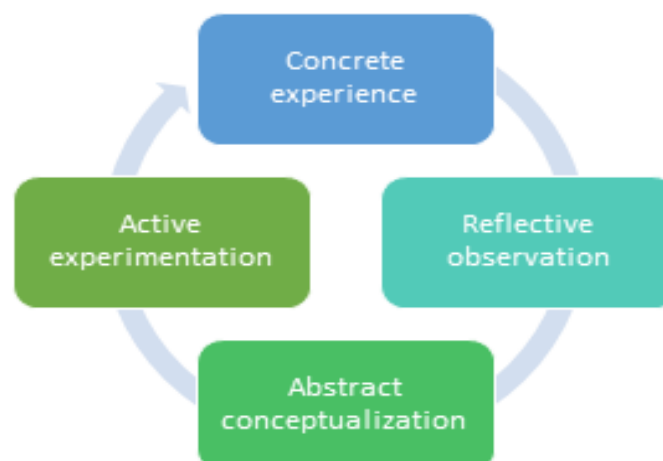
Au cours du projet ELISSE, les expériences aident l'étudiant à développer ses compétences professionnelles. Non seulement pendant le stage mais aussi par les outils utilisés lors des phases avant et après.

Le premier modèle est donc le modèle d'apprentissage expérientiel également connu sous le nom de (EXL). EXL est le processus d'apprentissage par l'expérience. Il est plus spécifiquement défini comme "apprendre par la réflexion sur l'action". L'apprentissage expérientiel est distinct de l'apprentissage par cœur ou didactique, dans lequel l'apprenant joue un rôle relativement passif.

Les expériences des étudiants sont de différents niveaux :

- dans les exercices et les rencontres,
- mais aussi pendant le stage pratique. Le processus d'EXL est répété tout au long du processus.

La première phase est l'expérience concrète des outils utilisés avant le stage. Une fois l'outil utilisé, l'étudiant, guidé par le superviseur, réfléchit à l'expérience pendant les exercices. Il s'agit de la deuxième phase du processus. La troisième phase de la conceptualisation est abstraite. Avec la réflexion sur tous les outils utilisés, l'étudiant peut déjà créer une conceptualisation abstraite sur ses propres compétences interculturelles et son rôle professionnel. Et enfin l'étudiant vérifie cette conceptualisation lors du stage à l'étranger. Ces phases peuvent être reprises pendant le stage afin que l'étudiant soit en mesure d'ajuster la conceptualisation des compétences interculturelles propres dans son rôle professionnel.



Modèle DMIS

Outre le modèle didactique des outils, le modèle de développement de la sensibilité interculturelle (DMIS) est utilisé. Ce modèle a été créé par le Dr Milton Bennett (1986, 1993, 2004, 2013) comme cadre pour expliquer comment les gens vivent et s'engagent dans la différence culturelle. Le DMIS est une théorie fondée; il est basé sur des observations qu'il a faites à la fois dans les milieux universitaires et d'entreprise sur la façon dont les gens deviennent des communicateurs interculturels plus compétents. En utilisant des concepts de la psychologie constructiviste et de la théorie de la communication, il a organisé ses observations en les situant le long d'un continuum de sensibilité croissante aux différences culturelles.

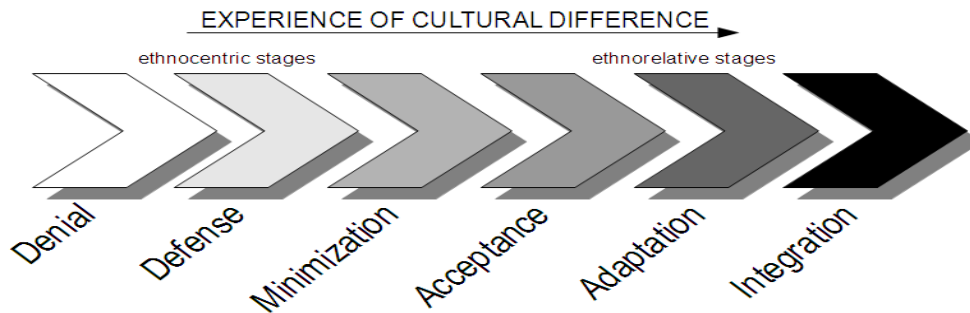
L'hypothèse sous-jacente du modèle est qu'à mesure que l'organisation perceptuelle de la différence culturelle devient plus complexe, l'expérience de la culture devient plus sophistiquée et le potentiel d'exercer la compétence dans les relations interculturelles augmente. En reconnaissant comment la différence culturelle est vécue, des prédictions sur l'efficacité de la communication interculturelle peuvent être faites et les interventions éducatives peuvent être adaptées pour faciliter le développement le long du continuum.

Le continuum DMIS s'étend de l'ethnocentrisme, l'expérience de sa propre culture comme « centrale à la réalité », à l'ethno relativisme, l'expérience de sa propre culture et d'autres cultures comme « par rapport au contexte ». Le mouvement de développement est unidirectionnel, permanent et applicable à tout ce qui est défini comme une différence culturelle, bien qu'il puisse y avoir des « retraites » de certaines positions. Plus ou moins de familiarité avec des cultures particulières ne modifie pas le niveau de sensibilité, bien qu'elle affecte l'étendue des compétences que l'on peut adopter.

Les positions le long du continuum définissent les façons générales dont la perception de la différence culturelle est organisée en expérience. La configuration particulière des stratégies perceptuelles utilisées par chaque individu et groupe est leur expérience prédominante de la différence : une position est prédominante, bien que les stratégies perceptuelles puissent s'étendre sur plusieurs positions. En d'autres termes, chaque individu ou groupe a une expérience unique et complexe de la différence culturelle qui se caractérise néanmoins par l'une des positions de développement suivantes.

Connaître sa propre culture et l'influence sur la perception des autres cultures et l'influence sur le niveau de sensibilité interculturelle est la base des outils utilisés pendant le projet ELISSE.

Developmental Model of Intercultural Sensitivity



Adapted by Mark Sample from Bennett, M. J. (1993). Towards Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensitivity. In R. M. Paige (Ed.), *Education for the Intercultural Experience* (pp. 21-72). Yarmouth, ME: Intercultural Press.

2. Compétences interculturelles

Pour le développement des outils, un cadre de compétences internationales était nécessaire. Pour préciser quelles sont les compétences nécessaires concernant un travailleur social interculturel développé, le cadre des ICOM est utilisé (www.internationalecompetenties.be). Ce modèle de compétences internationales est le cadre d'une évaluation des résultats d'apprentissage des étudiants réalisée par la KU Leuven (B). Il sert à définir les «compétences internationales» dans l'enseignement supérieur et à développer un ensemble de compétences internationales.

Le cadre présente cinq grappes de compétences dans différents domaines :

- Développement personnel
- Développement interculturel
- Compétences linguistiques
- Travail disciplinaire
- Engagement global.

Les cinq clusters sont répartis en différentes compétences. L'aperçu de toutes les compétences développées par la KU Leuven est disponible sur le site Internet de la KU Leuven : <http://www.internationalecompetenties.be>.

Ces compétences sont les bases des différents outils. L'aperçu des compétences choisies se trouve en annexe 1.

3. Avant, pendant et après

Étant donné que le processus d'apprentissage des compétences interculturelles commence par sa propre culture et peut se faire dans son propre contexte, les étudiants peuvent commencer à apprendre avant le début du stage. La division du stage se fait donc en différentes parties : « avant », « pendant » et « après ».

L'étudiant doit être conscient de sa propre position, de sa propre culture et de ses idées sur les personnes qui vivent dans d'autres cultures. Pendant le stage à l'étranger, les étudiants sont impliqués dans différentes situations et expériences. Toutes ces expériences peuvent influencer l'image du comportement propre et le comportement de l'autre. Au cours de ce processus, il est utile de discuter régulièrement de sa propre position. Des questions comme: «Pourquoi agissez-vous comme vous l'avez fait? Quelle est votre opinion sur votre propre comportement? Pouvez-vous expliquer votre réaction? » Peut être demandé par le superviseur lors de la réflexion sur les expériences. L'élève développe une prise de conscience des compétences culturelles propres par les expériences en combinaison avec les réflexions.

Lorsque le stage est terminé et que l'étudiant est de retour à la maison, l'étudiant peut faire un résumé des effets d'apprentissage. La comparaison des compétences au début et à la fin du stage donne à l'étudiant (et au superviseur) un aperçu des compétences interculturelles développées.

Chapitre 2 : Environnement d'apprentissage en ligne

1. Moodle

Moodle est une plate-forme d'apprentissage conçue pour fournir aux enseignants, aux administrateurs et aux apprenants un système unique robuste, sécurisé et intégré pour créer des environnements d'apprentissage personnalisés. Sur l'Elisse-Moodle, il y a une page E-learning pour les professeurs. Cette page contient des tutoriels et des explications pour les enseignants et tuteurs à gérer avec les outils utilisés dans le projet Elisse. Certains outils seront également utilisés par les étudiants. Sur cette page vous trouverez :

- Tutoriels vidéo pour Moodle
- Comment gérer un journal dans Moodle
- Comment donner des commentaires dans Moodle
- Comment faire des tutoriels
- Comment communiquer avec Moodle
- Faire une vidéo
- Calendrier et application en ligne
- Comment créer et partager des documents Google
- Premiers pas avec Canva.

2. La supervision en ligne

L'encadrement des étudiants qui effectuent un stage à l'étranger est effectué sur le lieu de travail par un travailleur de terrain. L'instructeur est contraint par la distance de guider l'étudiant en ligne. Cela présente l'inconvénient que l'instructeur n'a qu'une image limitée de la situation de l'étudiant. En outre, l'instructeur dépend largement des informations fournies par l'étudiant. La communication se fait par l'intermédiaire d'un écran, ce qui ne permet pas toujours de donner un retour d'information efficace et ciblé. La technique (par exemple Skype, WhatsApp) ne fonctionne pas toujours parfaitement et la communication n'est donc pas toujours sans faille.

L'orientation en ligne des étudiants présente aussi clairement un certain nombre d'avantages. Dans les conversations qu'un instructeur mène avec un étudiant, l'accent peut être entièrement mis sur le contenu du stage. Les conversations peuvent être enregistrées afin que l'étudiant puisse réécouter les commentaires. L'orientation ne doit pas toujours être effectuée de manière synchrone. Le retour d'information peut être donné sur un produit écrit ou sur une vidéo, le matériel pédagogique peut être placé dans un environnement numérique afin que l'étudiant puisse le regarder au moment qui lui convient. En faisant bon usage des différentes ressources, l'instructeur est en mesure

de suivre le processus d'apprentissage de l'étudiant. Lorsque plusieurs étudiants sont supervisés en même temps, il est relativement facile d'utiliser des formulaires de travail dans lesquels les étudiants se consultent entre eux. Une bonne assistance fait appel à divers outils afin que l'étudiant reçoive un retour d'information synchrone et asynchrone de diverses manières. L'environnement numérique utilisé par Elisse, Moodle, offre diverses fonctionnalités qui permettent un encadrement en ligne efficace et solide.

Chapitre 3 : Supervision

1. Communication

En travaillant avec des étudiants de 20 à 25 ans, nous réalisons que la communication entre les jeunes est une source importante de croissance. C'est pourquoi nous essayons de stimuler le processus de collaboration pendant le stage. Lorsque les étudiants de différents pays (européens) travaillent ensemble, ils prennent conscience des différentes façons de travailler et des visions du travail social. Le contact entre étudiants de cultures différentes permet de communiquer sur leurs différents points de vue. Le processus de discussion des différents points de vue est un élément essentiel de l'apprentissage interculturel.

2. Choc culturel

Il est courant de subir un choc culturel lorsque vous êtes dans un pays étranger. Il s'agit d'une réaction normale à un nouvel environnement où vous n'avez plus le contrôle comme vous l'avez été à la maison. Vous pouvez ressentir une variété d'émotions lors de l'adaptation à une culture étrangère, de l'excitation et de l'intérêt à la frustration, la dépression et la peur de l'inconnu. Le choc culturel est un terme utilisé pour décrire ce qui arrive aux gens lorsqu'ils rencontrent un environnement et des conditions inconnus.

Symptômes du choc culturel

Les gens diffèrent considérablement dans la mesure dans laquelle le choc culturel les affecte, mais presque tout le monde en est affecté d'une manière ou d'une autre. Les symptômes varient, mais peuvent inclure :

- L'ennui
- Retrait
- Se sentir isolé ou impuissant
- Dormir beaucoup ou se fatiguer facilement
- Irritation à cause des retards et autres frustrations mineures
- Souffrance, douleurs et courbatures

- Vous voulez rentrer chez vous
- Critiquer indûment les coutumes locales ou les façons de faire.

Les cinq étapes du choc culturel sont :

- L'étape lune de miel - Vous êtes très positif, curieux et prévoyez de nouvelles expériences passionnantes. Vous idéalisez même la culture d'accueil.
- Irritabilité et hostilité - Vous commencez à sentir que ce qui est différent est en fait inférieur. La culture d'accueil est source de confusion ou les systèmes sont frustrants. C'est un petit pas de dire qu'ils font les choses d'une manière différente que de dire qu'ils font les choses d'une manière stupide. Vous pouvez blâmer vos frustrations sur la nouvelle culture (et ses défauts) plutôt que sur le processus d'adaptation.
- Ajustement graduel - Vous vous sentez plus détendu et développez une vision plus équilibrée et objective de votre expérience.
- Adaptation du biculturalisme - Vous ressentez un nouveau sentiment d'appartenance et de sensibilité à la culture d'accueil.
- Choc de rentrée - Vous rentrez chez vous et ce n'est pas ce que vous attendiez.

3. Les différents rôles de l'enseignant-encadrant

Lorsqu'il accompagne les étudiants dans leur stage à l'étranger, il est important que l'enseignant puisse facilement passer d'un rôle à l'autre, c'est-à-dire le rôle de professeur, le rôle de formateur et le rôle de superviseur. Lorsqu'il exerce ces trois différents rôles, l'étudiant est toujours le maître de son processus d'apprentissage. Cela signifie que l'étudiant adopte une attitude active, prend des initiatives et se pose des questions. Dans l'annexe "Aperçu des outils et des compétences", vous pouvez voir quel rôle correspond le mieux à quel outil. Vous trouverez ci-dessous une brève description des différents rôles :

Le rôle d'enseignant

En tant qu'enseignant, vous utilisez différentes méthodes de travail pour transmettre des connaissances à vos étudiants et les stimuler à développer leurs propres connaissances. Vous créez un environnement d'apprentissage riche dans lequel vous encouragez les étudiants à être critiques et curieux.

Le rôle de formateur

Dans votre rôle de formateur, vous pratiquez différentes compétences avec les étudiants. Vous pouvez penser à des compétences telles que "donner un retour d'information" ou "la communication interculturelle". Dans ce rôle, vous vous concentrez sur la maîtrise de ces compétences. Pour chaque outil, il est décrit comment

les différentes compétences sont mises en pratique.

Le rôle de superviseur

Dans ce rôle, l'étudiant est particulièrement stimulé à se regarder en situation de travail. Les compétences qui sont importantes pour le professeur-guide dans ce rôle sont notamment l'écoute active, le fait de poser des questions (et de continuer à en poser) et l'analyse objective (et de vérifier si l'analyse est correcte). Le guide de l'enseignant offre à l'élève différents outils pour qu'il puisse se regarder avec un esprit ouvert. Ce rôle ne peut être rempli correctement que s'il existe un sentiment de sécurité dans la relation entre le tuteur et l'étudiant.

4. Commentaires

Une partie importante d'un processus d'apprentissage réussi consiste à donner et à recevoir des commentaires. **Le feedback est un commentaire que vous donnez sur le comportement ou les performances de l'autre.** Une définition simple, mais cette définition attire clairement l'attention sur le fait que la rétroaction n'est pas nécessairement facile. Le feedback n'est pas objectif, c'est votre interprétation du comportement ou des performances de l'autre. Cela rend la rétroaction trop compliquée pour beaucoup de gens, car qui êtes-vous maintenant pour dire quelque chose sur l'autre? Mais en tant qu'équipe et en tant qu'individus, pour fonctionner et apprendre correctement, le feedback est essentiel. Puisqu'aucun de nous n'a toutes les connaissances et les compétences en soi, la réaction des autres est utile et aide dans son propre développement. Les commentaires des autres vous permettent d'apprendre. Et inversement vos commentaires permettent aux autres d'apprendre.

Une rétroaction efficace passe par un certain nombre de règles :

- Décrivez un comportement changeant
- Soyez précis et concret dans la description de ce que vous avez vu
- Apportez la rétroaction dans le formulaire dédié
- Identifiez l'effet de votre comportement chez l'autre
- Donnez à l'autre une chance de réagir de manière constructive, polie et responsabilisant.

Mais les styles de rétroaction peuvent être différents selon les cultures. Dans différentes cultures, la manière de donner un feedback directement, en groupe ou avec un ton négatif, n'aide pas les étudiants à grandir. Chaque personne attend plus de renforcement positif qu'une critique pure. Ces commentaires positifs motivent l'augmentation de la productivité et la mise en avant de cet effort supplémentaire et discrétionnaire.

Pour les réunions de réflexion, quelques conseils peuvent aider le superviseur à

découvrir la manière de donner un feedback à l'équipe d'étudiants :

- Apprenez les différentes règles culturelles concernant le retour d'informations. Cela semble évident, mais beaucoup de gens supposent que leur style est universel et que ce manque de sensibilisation est à l'origine de problèmes de communication. Dans quelle mesure êtes-vous censé être direct et précis? Dans quelle mesure est-il important de protéger le visage ou la position sociale des autres lors de la remise de commentaires en groupe? Apprendre le «code culturel» en lisant la culture et en l'observant en action est la toute première étape vers le développement de la maîtrise culturelle avant même de commencer avec votre équipe internationale d'étudiants.
- Trouvez un mentor culturel pour vos étudiants. Pendant la durée du stage, vos étudiants peuvent travailler avec un mentor culturel pour les aider à donner leur avis dans le contexte culturel où ils se trouvent. Si cela peut être un mentor sur le stage, l'étudiant peut pratiquer avec lui tous les jours.
- Personnalisez votre comportement si nécessaire. En tant que superviseur, vous devrez parfois personnaliser votre propre style de rétroaction si vous remarquez que les étudiants donnent des réponses « politiquement correctes » ou ne participent pas aux commentaires de groupe. Discutez individuellement avec les étudiants de leurs attentes en matière de donner et de recevoir des commentaires et de ce qui peut les aider à le faire.

5. Coopération internationale entre enseignants

Une partie importante du programme ELISSE est la coopération entre les partenaires internationaux. Non seulement les étudiants mais aussi les enseignants travailleront ensemble. Dans ce paragraphe, l'accent est mis sur la coopération entre les enseignants. Il est important de prendre contact avec les enseignants du pays où vos étudiants se rendront. Une réunion numérique en ligne est nécessaire pour discuter des sujets ci-dessous et prendre de bonnes dispositions sur la façon de travailler ensemble. Vous pouvez également discuter des différents sujets afin de permettre aux étudiants de se comprendre entre eux. Vous pouvez ainsi vous aider les uns les autres à mieux comprendre le comportement et les besoins de chaque élève. Ceci est utile pour donner les conseils les plus appropriés aux autres étudiants pendant le stage. Surtout si vous n'avez jamais travaillé avec des étudiants de ce pays, cette (ces) rencontre(s) avec vos collègues internationaux est (sont) importante(s). Vous pourrez ainsi mieux indiquer les dilemmes, les difficultés ou les défis que les étudiants rencontreront pendant leur séjour dans votre pays.

Un aspect important est l'aspect culturel. Le rôle de l'enseignant n'est pas le même dans tous les pays. Nous sommes confrontés à des responsabilités, des possibilités et des méthodes de travail différentes. Mais on peut aussi discuter des valeurs et des comportements importants dans un pays.

5.1. Les aspects culturels

Vision sur l'être humain et la société

Pour les étudiants, il est important de comprendre comment la société considère les êtres humains et la façon dont ils se comportent les uns envers les autres. Au cours de leur stage, ils découvriront les différences et les similitudes avec leur propre culture. Pour les étudiants, cela peut être une expérience très déroutante. En tant qu'enseignants, vous pouvez parler de la vision des êtres humains et des questions importantes dans votre propre pays afin de faire comprendre à vos étudiants pourquoi ils agissent et communiquent comme ils le font. En tant qu'enseignant, vous pouvez plus facilement poser des questions sur ces aspects aux étudiants ou voir les difficultés auxquelles les étudiants sont confrontés, si vous avez le sentiment de comprendre la culture du pays d'origine de l'élève.

Aspects importants de la culture

Les aspects importants de la culture auxquels les étudiants sont confrontés et avec lesquels ils peuvent éprouver des difficultés sont les relations entre les personnes, les motivations des gens, le rôle du temps et du contexte, et la communication. Dans tous ces aspects, il peut y avoir des différences dans l'importance et la manière de traiter cet aspect. Les cultures de travail peuvent être très différentes, et la façon dont les gens s'approchent les uns des autres est régie par des règles non écrites. Si les enseignants peuvent parler des aspects les plus importants avant l'arrivée des étudiants, une compréhension mutuelle des besoins et du comportement des étudiants peut être créée.

Compétences interculturelles

Dans l'ensemble des compétences interculturelles utilisées dans ELISSE, la vision de l'importance de chaque compétence peut être différente. Les étudiants travailleront avec toutes les compétences. L'interprétation des mots utilisés dans l'ensemble des compétences interculturelles peut être différente. Dans ce sens, il est important de parler des compétences interculturelles et de découvrir les différences d'interprétation. Ainsi, les étudiants peuvent déjà être préparés avant le stage aux différentes interprétations auxquelles ils peuvent être confrontés pendant leur stage.

5.2. Les aspects éducatifs

Dans chaque contexte professionnel, la culture influence la façon de travailler et de communiquer avec les autres. Ainsi, la façon dont les enseignants enseignent peut également être différente. Mais le comportement accepté des étudiants peut également être différent.

Vision de l'éducation

La manière dont l'éducation est réalisée est différente. La position de l'enseignant peut être plus hiérarchique, la vision de la création de connaissances peut être différente et les attentes, par exemple en matière de tests, peuvent être différentes. Bien que ce manuel définisse la base théorique du programme ELISSE, il fait l'objet de discussions entre les enseignants afin de déterminer où se situent les interprétations sur l'éducation.

Rôle et comportement acceptés des étudiants

Dans certains pays, les étudiants ont une relation plus informelle avec leurs professeurs que dans d'autres pays. L'utilisation des noms, la façon de saluer, le comportement accepté en classe, tout peut être différent. Les étudiants en feront l'expérience dans la façon dont ils sont guidés par les enseignants. Les enseignants peuvent parler de ce qu'ils attendent des nouveaux étudiants et de la manière dont les étudiants sont habitués à se comporter en classe, afin que vous puissiez créer une compréhension mutuelle des étudiants.

Méthodes d'enseignement

Les méthodes d'enseignement des exercices peuvent être discutées entre les enseignants. Parlez de sujets tels que : comment les étudiants introduisent-ils les compétences interculturelles, donc pas le contenu des compétences mais la manière dont l'enseignant les introduit. Dans les différents exercices, la méthodologie de l'apprentissage par la pratique est importante, mais la responsabilité théorique et ce que l'étudiant doit montrer dans ces matières sont également importants. La vision sur la valeur d'un stage à l'étranger et la manière dont l'étudiant doit agir dans ce cadre peuvent expliquer le choc culturel possible des étudiants.

Le dilemme éthique que les étudiants peuvent rencontrer dans le pays de destination

En connaissant tous les aspects ci-dessus, vous pouvez beaucoup mieux prévoir les différents dilemmes éthiques auxquels un étudiant sera confronté pendant son séjour. Vous pouvez également mieux adapter votre mode d'orientation aux étudiants si vous remarquez que ceux-ci sont très repliés sur eux-mêmes. De cette façon, les étudiants peuvent se sentir plus à l'aise pour parler des dilemmes qu'ils rencontrent.

Culture du retour d'information

Chaque étudiant recevra des informations en retour pendant son stage, non seulement du professionnel de l'organisation dans laquelle il effectue son stage, mais aussi des autres étudiants et des enseignants. Il est donc important que les enseignants comprennent la manière de recevoir et de donner un retour d'information sur le pays d'origine des étudiants. Il peut y avoir de grandes différences quant à la personne qui

donnera ce retour d'information, au moment où il convient de le faire, à la raison pour laquelle il est donné ou non, et au lieu où il peut être donné. Donner un retour d'information en groupe peut être normal pour un étudiant, mais très inconfortable pour un autre. Si vous comprenez la manière dont les informations sont données dans le pays d'origine de l'étudiant, vous pouvez aider chaque étudiant à mieux donner et recevoir des informations dans le pays de stage.

5.3. Les aspects organisationnels

Chaque organisation a sa propre façon de travailler et ses propres méthodes de communication. À qui l'étudiant peut-il s'adresser s'il a des questions concernant son visa ou s'il a des difficultés avec son propriétaire. Mais aussi qui et quand peuvent-ils s'adresser aux professeurs pour des questions et des commentaires. Les enseignants peuvent discuter et se mettre d'accord sur les tâches, le retour d'information et les moments importants (calendrier) pour les étudiants de leur propre organisation. De cette façon, les étudiants recevront les mêmes informations avant et pendant leur stage. Pour les enseignants, cela peut être utile pour comprendre quelles sont leurs tâches, quels sont les délais et à qui ils peuvent s'adresser pour des questions ou des préoccupations concernant les étudiants.

6. Coopération entre étudiants

Un autre aspect qui peut être culturellement différent est la façon de travailler ensemble dans un groupe. Bien qu'il y ait plus de similitudes entre les étudiants qu'il n'y a de différences, il existe toujours des différences culturelles. La culture est définie comme un ensemble de valeurs, de pratiques, de traditions ou de croyances qu'un groupe partage, que ce soit en raison de l'âge, de la race ou de l'ethnie, de la religion ou du sexe. D'autres facteurs qui contribuent à la diversité et aux différences culturelles sont les différences attribuables aux styles de travail, à l'éducation ou au handicap.

Il existe des différences entre les étudiants qui assimilent plus de diplômes universitaires aux étudiants qui ont connu plus de formation en cours d'emploi. Les différences dans les programmes qu'ils ont vécus peuvent également avoir une influence. Les approches pédagogiques sont différentes dans le monde. Il en va de même pour l'expérience, par exemple, de donner des commentaires, de rédiger des rapports universitaires. Les différences culturelles entre ces deux groupes peuvent être une source de conflit dans certains problèmes de groupe en cas de désaccord entre la théorie et la pratique par exemple dans l'accomplissement des objectifs.

Aussi l'impact de ses antécédents personnels. L'endroit où un étudiant vit ou a vécu peut contribuer aux différences culturelles au sein de l'équipe étudiante. Beaucoup de gens conviendraient qu'il y a une différence distincte entre l'étudiant d'une petite ville et l'étudiant d'une grande métropole. Un exemple peut être la hâte ou le sentiment

d'urgence d'être à l'heure. Ou le mode de communication et le temps de réaction attendu par ex pour un e-mail, peut être différent. L'appartenance ethnique ou l'origine nationale sont souvent des exemples de différences culturelles dans une équipe internationale, en particulier lorsque la communication, les barrières linguistiques ou la manière dont l'éducation est dispensée sont évidemment différentes.

Si ce comportement culturel différent crée des conflits ou de l'inconfort dans l'équipe d'étudiants, donner de la rétroaction et participer à cette équipe peut être dangereux pour les étudiants.

Passer du conflit à la coopération est un effort de médiation que le superviseur doit faire. Il s'agit de construire des équipes interculturelles plus fortes et d'utiliser ces expériences pour développer des compétences interculturelles.

Le superviseur peut effectuer quelques étapes :

- Reconnaître et respecter les différences culturelles
- Établir des normes pour l'équipe
- Développer une identité d'équipe
- Décrire les rôles et responsabilités
- Communiquer davantage
- Établir des relations et la confiance
- Tirer parti de la diversité culturelle

Les étapes aideront le superviseur et les étudiants à parler des différentes attentes et méthodes de travail. Vous pouvez expliquer clairement ces étapes à l'équipe d'étudiants et parler de chaque étape. Si les étudiants ne participent pas à la conversation de groupe, laissez-les noter chaque étape afin que vous puissiez également avoir leur avis. Ensuite, vous pouvez discuter de la manière dont chaque élève peut contribuer aux étapes ci-dessus lors d'autres séances de réflexion.

7. Coaching par les pairs : processus de consultation des enseignants

Le processus de coaching par les pairs est un concept important dans le développement des professionnels. Le coaching par les pairs est un processus actif dans lequel les professionnels peuvent utiliser des canaux de communication formels et informels entre l'organisation et ses parties prenantes.

Le coaching par les pairs peut prendre de nombreuses formes, notamment la recherche, les stratégies de test, l'enseignement en équipe, l'observation par les pairs, l'évaluation des commentaires et l'amélioration des programmes.

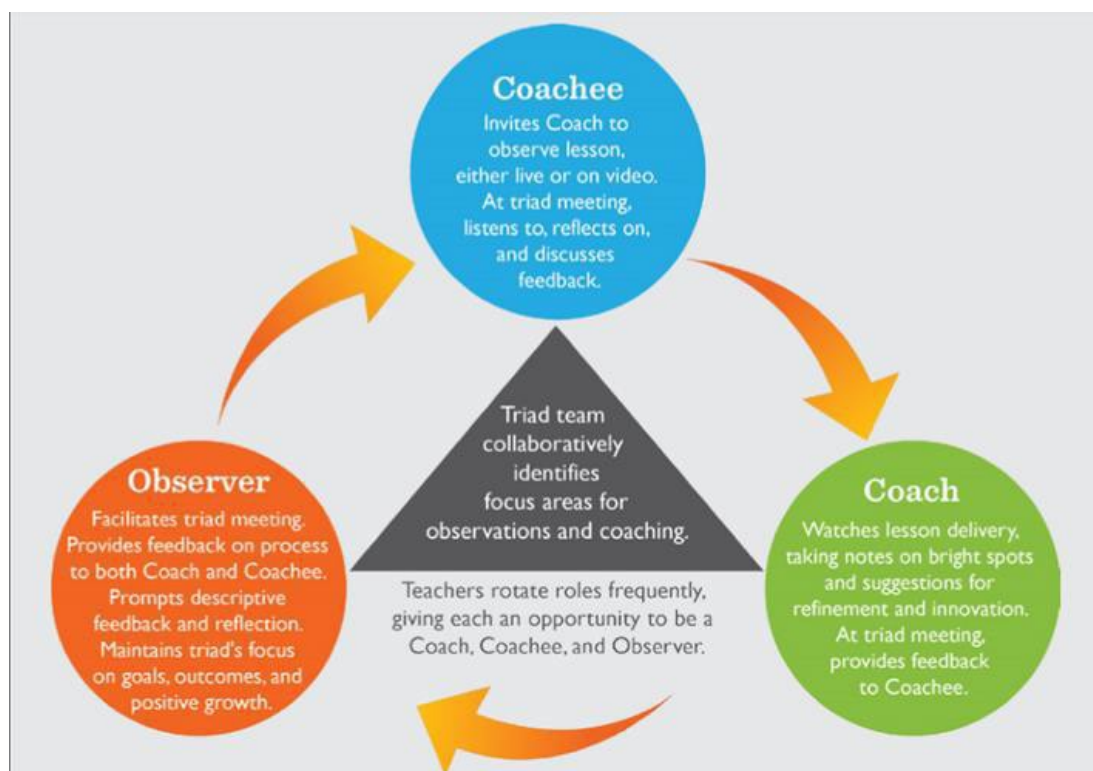
Grâce au coaching par les pairs, les enseignants peuvent tester différentes approches, recueillir des données et améliorer la pratique afin d'avoir un impact sur l'apprentissage des étudiants.

Selon McREL (2017), le fondement de ce modèle de coaching pédagogique à l'envers repose sur les prémisses suivantes :

- Croire que la croissance personnelle et collective est possible
- Savoir ce qu'est le coaching et pourquoi les équipes de coaching existent
- Utiliser les données pour prendre des décisions (p. Ex. Évaluations des étudiants)
- Construire sur les points lumineux existants

Une méthode de travail efficace consiste à travailler en triades :

- les enseignants travaillent en groupes de trois, assignés ou auto-sélectionnés, et participent à tour de rôle à trois rôles distincts : coach, coaché et observateur.



Jarvis, R., Dempsey, K., Gutierrez, G., Lewis, D., Rouleau, K., & Stone, B. (2017). Peer coaching that works: The power of reflection and feedback in teacher triad teams. Denver, CO: McREL International.

En plus de travailler en triade, McREL (2017) propose six composantes essentielles qui forment le cœur d'un modèle de coaching par les pairs basé sur les forces :

- Instaurer et maintenir la confiance. La confiance est au cœur de tout programme réussi de coaching par les pairs, et les chefs d'établissement peuvent promouvoir une culture scolaire de confiance.

- Concevoir un apprentissage professionnel différencié pour tous. Supposons que tous les enseignants, novices comme vétérans, ont de la place pour grandir et améliorer leur pratique.
- Établir des configurations de coaching pour maximiser l'apprentissage. Les enseignants doivent être impliqués dans la création des équipes, qui ne doivent pas être limitées par le niveau scolaire ou le domaine de contenu.
- Calibrer les compétences et les besoins des individus. Visez la zone de développement proximal de l'équipe pour que votre apprentissage soit réalisable.
- Utiliser la réflexion comme partie intégrante du coaching. La réflexion peut favoriser la communication, la pensée critique et l'engagement envers l'objectif et le processus.
- Fournir une rétroaction descriptive. Les adultes hésitent souvent à fournir des commentaires descriptifs, mais c'est l'un des cadeaux les plus importants qu'un éducateur puisse offrir à un autre⁶. Fournir une rétroaction descriptive.

C'est pourquoi : Entrez en contact (par la plateforme Moodle ou votre propre réseau dans votre école) avec des collègues qui sont également impliqués dans l'accompagnement des étudiants à distance. Créez une triade pour le coaching par les pairs et mettez-vous d'accord sur la manière dont vous allez formuler et partager vos questions, sur les possibilités offertes à l'observateur, sur la manière dont le retour d'information sera donné. Discutez entre vous de vos contributions personnelles (faites le lien avec le retour d'information que vous avez donné et sur lequel vous avez des doutes, ou avec les doutes que vous avez sur la méthode de travail d'un étudiant en particulier, ou sur la façon dont le superviseur local travaille). Concluez avec ce que la consultation des pairs a donné pour chaque individu.

Ce manuel à usage des enseignants est un outil modulable, adaptable et non un fin en soi. Vous pouvez vous l'approprier, l'améliorer sans perdre l'esprit global de son utilité pédagogique.

ANNEXES

Annexe I : Indicateurs de compétences (Exemple d'auto-évaluation)

Priorité (Objectif)	Dimensions de la priorité	Indicateur / qualification de la dimension	Numéro de l'outil											Total	Autres outils				
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI		2	3	24		
N°1 - Apprendre à se connaître <i>(Priorité n°1)</i> Objectif principal: L'étudiant est capable d'identifier (nommer) son propre cadre de référence culturel et ses valeurs ainsi que ses objectifs personnels et professionnels en ce qui concerne le stage.	a) Conscience de soi	1- être capable de reconnaître les stéréotypes et les préjugés individuels / culturels		X				X	X		X				4				
		2- être capable d'être conscient de ses forces		X				X	X		X					4			
		3- être capable de reconnaître ses limites		X												1			
		4- être capable de trouver sa place dans un groupe en s'appuyant sur ses capacités	X	X												2			
		5- être capable d'apprécier l'opinion que l'on a de soi-même		X				X	X		X					4			
		6- être capable de reconnaître son mode de communication (verbal et non-verbal) dans sa vie quotidienne		X												1			
	b) Pensée critique de soi	1- être capable d'exprimer la volonté de se connaître	X	X												2			
		2- être capable de s'interroger et d'identifier ce qui nous motive à nous investir dans un projet international	X	X												2			
		3- être en mesure d'avoir une image claire de soi-même basée sur une vision réaliste et une compréhension de ses propres capacités et intérêts	X	X				X	X		X					5			
	c) Volonté de se connaître	1- être capable de réfléchir et d'exprimer une pensée critique sur soi-même	X	X					X	X						4			
		2- être capable d'avoir un regard critique sur différents événements placés sur « la ligne de temps du stagiaire » et capable de les documenter en utilisant différentes sources	X	X												2			
		3- être capable d'être attentif aux autres dans leur diversité	X	X					X	X						4			

Priorité (Objectif)	Dimensions	Indicateur / qualification de la dimension	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI		2	3	24		
N°2 – Développer l'ouverture à l'autre <i>(Priorité n°2)</i> Objectif principal: L'étudiant est capable de lier son propre cadre de référence et sa vision du monde à d'autres points de vue.	a) Décentration	1- être capable de comprendre l'impact de sa propre identité socioculturelle sur une personne (L'étudiant a su prendre en compte les valeurs, les normes, les désirs et les possibilités des autres étudiants)						X		X				2					
		2- être conscient de la diversité environnante		X					X						2				
		3- s'enrichir de l'exposition à la diversité		X				X							2				
	b) Empathie	1- être capable de se mettre à la place des autres, reconnaître et déconstruire les stéréotypes, les préjugés et les généralisations abusives sur les autres						X	X					X	3				
		2- être capable de reconnaître l'impact de sa communication (verbale et non-verbale) sur l'autre dans un processus dialogique			X		X	X							3				
		3- être conscient des autres dans leur diversité												X	1				
		4- être capable de comprendre le point de vue des autres et reconnaître la relativité de sa propre vision et de ses propres idées (sensibilité culturelle)													X	1			
		5- être capable de s'ouvrir à des idées et opinions alternatifs et considérer la valeur de ces alternatives							X						X	2			
	c) Curiosité / Vigilance	1- être capable de s'intéresser à de nouvelles informations et connaissances issues de points de vue (visions) culturels multiples		X				X						X	3	X			
		2- être capable de lier sa propre vision à d'autres points de vue							X					X	2	X			
		3- être capable de faire attention à différents systèmes culturels et manières de penser		X										X	2				

Priorité (Objectif)	Dimensions	Indicateur / qualification de la dimension	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI		2	3	24		
N°3 – Comprendre les défis de l'interculturalité <i>(Priorité n°3)</i> Objectif principal: L'étudiant est capable de développer et d'utiliser des intelligences multiples (solicitation de son corps et de son esprit dans son processus d'apprentissage) et d'utiliser des ressources (pour un usage critique) pour comprendre les défis de l'interculturalité.	a) Recours aux intelligences multiples	1- être capable de nommer et d'identifier ses propres émotions (colère, joie, peur, surprise, tristesse, dégoût) et ses ressentis lors des rencontres interculturelles			X					X				2		X			
		2- être capable de nommer, identifier et mettre en pratique les filtres inhérents au processus de communication (5 sens, filtre culturel, filtre de motivation)			X						X				2				
		3-pouvoir nommer, identifier et gérer les enjeux liés à la communication interculturelle (perceptions, interprétations, fausses attributions)			X					X	X					3		X	
		4- être capable de nommer et d'analyser les défis de la communication			X						X					2		X	
	b) Recherche et utilisation de ressources (usage critique) : connaissances, théories, forums, etc.	1- être capable d'utiliser le non-jugement	X	X	X										3				
		2- être capable d'identifier, de mobiliser et de mettre en œuvre les ressources		X											1				
		3- être capable d'écouter, accepter la vision / l'expertise de l'autre dans une situation socio-cognitive donnée (possibilité de réajuster sa propre perception du monde)	X		X					X					3			X	
		4- pouvoir nommer et décrire son propre cadre de référence et sa vision du monde								X						1			
		5- être capable de comparer et de distinguer le contenu des autres points de vue	X							X						2			X

Priorité (Objectif)	Dimensions	Indicateur / qualification de la dimension	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI		2	3	24		
N°4 – Vivre ensemble l'expérience interculturelle (Priorité n°4) Objectif principal: L'étudiant est capable de vivre l'expérience interculturelle tout en s'inscrivant dans une démarche réflexive et coopérative.	a) Combiner et mobiliser ses compétences	1- être capable de combiner et de mobiliser les compétences développées dans les priorités n°1, 2 et 3 dans le contexte interculturel	X			X								2					
	b) Action ↔ Réflexion	1- être capable de réaliser et de gérer son propre plan d'action pour améliorer sa capacité à agir									X				1				
		2- être capable de connaître et de comprendre son propre cadre de référence et sa vision du monde et de les lier concrètement à un autre point de vue	X	X		X					X				4				
		3- être capable de faire face de manière constructive aux difficultés et aux sentiments négatifs qui peuvent surgir dans les rencontres interculturelles (résilience culturelle)				X	X								2				
		4- être capable de considérer les difficultés et les conflits interculturels comme des opportunités d'apprentissage, et être conscient de son propre style de gestion des conflits	X			X						X				3			
		5- être capable de reconnaître et de gérer ses émotions et celles des autres																	
	c) Etre capable de coopérer	1- être capable d'être ouvert aux idées et opinions alternatifs, les examiner et considérer la valeur de ces alternatives (étudier d'autres perspectives)	X											X	2				
		2- être capable d'analyser et de résoudre un dilemme éthique interculturel	X												1				
		3- être capable de communiquer avec ses collègues, bénéficiaires et autres parties prenantes, de communiquer de façon compréhensible et de fonctionner en équipe	X			X									X	3			
		4- être capable d'examiner les caractéristiques spécifiques de son propre style de communication, de permettre une approche corrective si nécessaire et d'explorer le style de communication de l'autre				X				X						2			
		5- être en mesure d'accepter les commentaires et les retours des autres					X								X	2			

		6- être capable de comprendre comment contribuer personnellement à l'organisation et agir en conséquence (individuellement ou en équipe)								X				1			
d) Flexibilité		1- être capable d'adapter son comportement (y compris son mode de communication) si nécessaire dans un contexte interculturel, et d'explorer des comportements alternatifs (flexibilité culturelle)			X								X	2			
		2- être capable de faire preuve de souplesse dans son attitude afin d'adapter son propre style de communication et maintenir une bonne relation de travail avec l'autre			X									1			
		3- être capable de changer sa planification des choses et de s'adapter aux imprévus	X		X	X							X	4			
e) Evaluation		1- être capable d'avoir un regard sur les choix réalisés, de les justifier, de faire des retours (feedbacks) aux autres, de se montrer critique, de décider si les choix sont appropriés (par rapport à toutes les autres priorités), et ce, dans un processus continu		X	X	X	X				X			5			X

Priorité	Dimensions	Indicateurs	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI		2	3	24
TOTAL			17	19	15	6	12	12	4	14			12		2	3	3

Annexe II : Aperçu des outils ELISSE

Outils	Avant	Pendant	Après	Domaine de compétence interculturelle
Ligne du temps personnel	x	x		Tous les aspects de l'apprentissage interculturel
Autoévaluation	x	x	x	Idem
Mon iceberg, Notre iceberg	x	x		Idem
L'autre partie de moi	x	x		Développement personnel Développement interculturel
Qu'est-ce que tu dis ?	x			Compétences linguistiques et communication
Dilemme éthique interculturel	x	x		Développement interculturel
Journal de bord écrit		x		Tous les aspects de l'apprentissage interculturel
Séminaires de supervision		x		Idem
Organiser des rencontres interculturelles		x		Idem
Conscience de l'interculturalité en soi			x	Idem
Le danger d'une seule histoire	x	x	x	Tous les aspects de l'apprentissage interculturel