

# Projet : Pédagogie culturelle

Modèle de formation en leadership / Modèle pédagogique / Modèle de formation de formatrices et de formateurs

## Introduction

Le présent document s'adresse aux cadres des divers conseils scolaires. Il présente les trois modèles qui ont été développés dans le cadre du Projet : Pédagogie culturelle dont a) un modèle de formation en leadership innovateur;

- b) un modèle pédagogique opérationnel d'enseignement en contexte minoritaire;
- c) un modèle de formation de formatrices et de formateurs efficace.

Cette initiative tente d'appuyer les conseils scolaires dans leur démarche de mise en œuvre de la PAL ainsi que dans leur planification stratégique visant la réussite scolaire.

## Contexte

En 2002, l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO), en partenariat avec la Fédération de la jeunesse franco-ontarienne (FESFO) et le Centre de leadership en évaluation (CLÉ), proposait au ministère de l'Éducation de l'Ontario un projet d'élaboration d'un modèle de formation en leadership pédagogique. Ce projet a été élaboré à la demande du personnel enseignant qui a indiqué 2 besoins : a) son désir pour une formation un peu plus éclatée; b) l'amélioration de son niveau de compétence dans l'accompagnement de l'élève dans sa construction identitaire.

Comme cette initiative s'installait en parallèle avec la rédaction de la *Politique en aménagement linguistique* du MÉO, nous avons donc trouvé opportun de tisser, à même ce modèle de formation en leadership, les éléments d'une approche pédagogique en contexte minoritaire. Il s'agit donc d'une formation tandem de 2 modèles : un modèle de formation en leadership innovateur et un modèle opérationnel d'une pédagogie culturelle. Par la suite, un troisième modèle, celui d'un modèle de formation de formatrices et de formateurs en animation et en pédagogie culturelle a été développé.

La formation provinciale en leadership proposée pour les enseignantes et les enseignants s'inspire du programme de formation « Couchiching / Conseil d'élèves / FESFO », ce stage étant un exemple concret d'une pratique gagnante de leadership culturel. Tel le modèle de « Couch », cette formation 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 et 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 outillé(e)s, elles et ils sont davantage en mesure d'exercer un leadership culturel auprès de leurs élèves et de leurs collègues.

## Modèle de formation en leadership

### Notre point de départ... l'effet papillon au lieu de l'effet Pygmalion

**On ne peut accompagner une personne dans sa construction identitaire sans avoir porté un regard sur sa propre évolution personnelle et son propre parcours culturel; un modèle de formation en leadership misant sur la transformation humaine.**

Bien que 7 fondements d'un modèle pédagogique en milieu minoritaire soient proposés lors du stage, la spécificité de ce modèle de formation relève de son intention. En effet, ce modèle vise davantage la transformation humaine, c'est-à-dire les valeurs, les attitudes et l'agir de la personne qui intervient. Et bien que le contexte ici soit celui de l'éducation, ce modèle est transversal et peut très bien s'appliquer à d'autres contextes notamment ceux de la santé et de la gestion du personnel.

Les recherches ont démontré qu'il y a une forte corrélation entre la perception que l'enseignante ou l'enseignant se fait de ses élèves et les résultats que ces derniers atteindront au bout du compte. (Steve et Mario)

Dans un article paru dans *Le Nouvel Observateur*, **Mariella Richini** déclare que « d'après de nombreuses recherches sur les attentes des enseignantes et des enseignants, il est possible d'affirmer que les élèves ne demeurent pas indifférents aux attitudes et aux comportements de leur professeur envers eux. » Dans la même ligne de pensée, Rosenthal et Jacobson (Effet Pygmalion, 1968) tentent de démontrer comment les idées préconçues du maître influencent directement ses attitudes. À partir de ce que dit l'enseignante ou l'enseignant et de la façon dont les messages sont transmis par son langage non verbal, la personne peut communiquer aux élèves ses attentes quant à une amélioration de leur performance.

Par exemple, les élèves de niveau moyen risquent davantage d'atteindre des résultats **sous la moyenne** si l'enseignante ou l'enseignant les perçoit comme étant de niveau faible. Le même phénomène se produit lorsque l'enseignante ou l'enseignant perçoit ses élèves comme étant de niveau fort, c'est-à-dire que des élèves de niveau moyen termineront avec des résultats **au-dessus de la moyenne**.

De la même manière, on peut faire le transfert et croire que lorsqu'une intervenante ou un intervenant dans une école de langue française ne se perçoit pas comme ayant de l'impact sur la francité de ses élèves et pense fortement que parce qu'un ou une élève n'est pas francophone de souche il ou elle va finir par s'assimiler de toute façon, c'est ce qui risque de se produire !

**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 minoritaire à porter un regard critique sur ses valeurs, ses attitudes et son agir pédagogique.**

Le Projet : Pédagogie culturelle prône  
Partenariat / Cadre de gestion / Animation engageante et sur mesure /  
Évaluation et amélioration continue / Suivi

NOTRE HYPOTHÈSE

En créant un **CONTEXTE** propice  
à la réflexion, au dialogue authentique proactif et à l'innovation

Où l'on interpelle des **PERSONNES** sur le plan des **VALEURS** suivantes :  
la francophonie, la réussite scolaire, l'intégrité et la responsabilisation

Ces personnes développeront  
MOTIVATION  
ASSURANCE  
ENGAGEMENT

Et pourront alors...

EXPÉRIMENTER

INNOVER

APPORTER DES  
CHANGEMENTS DURABLES

PRENDRE DES  
RISQUES CALCULÉS

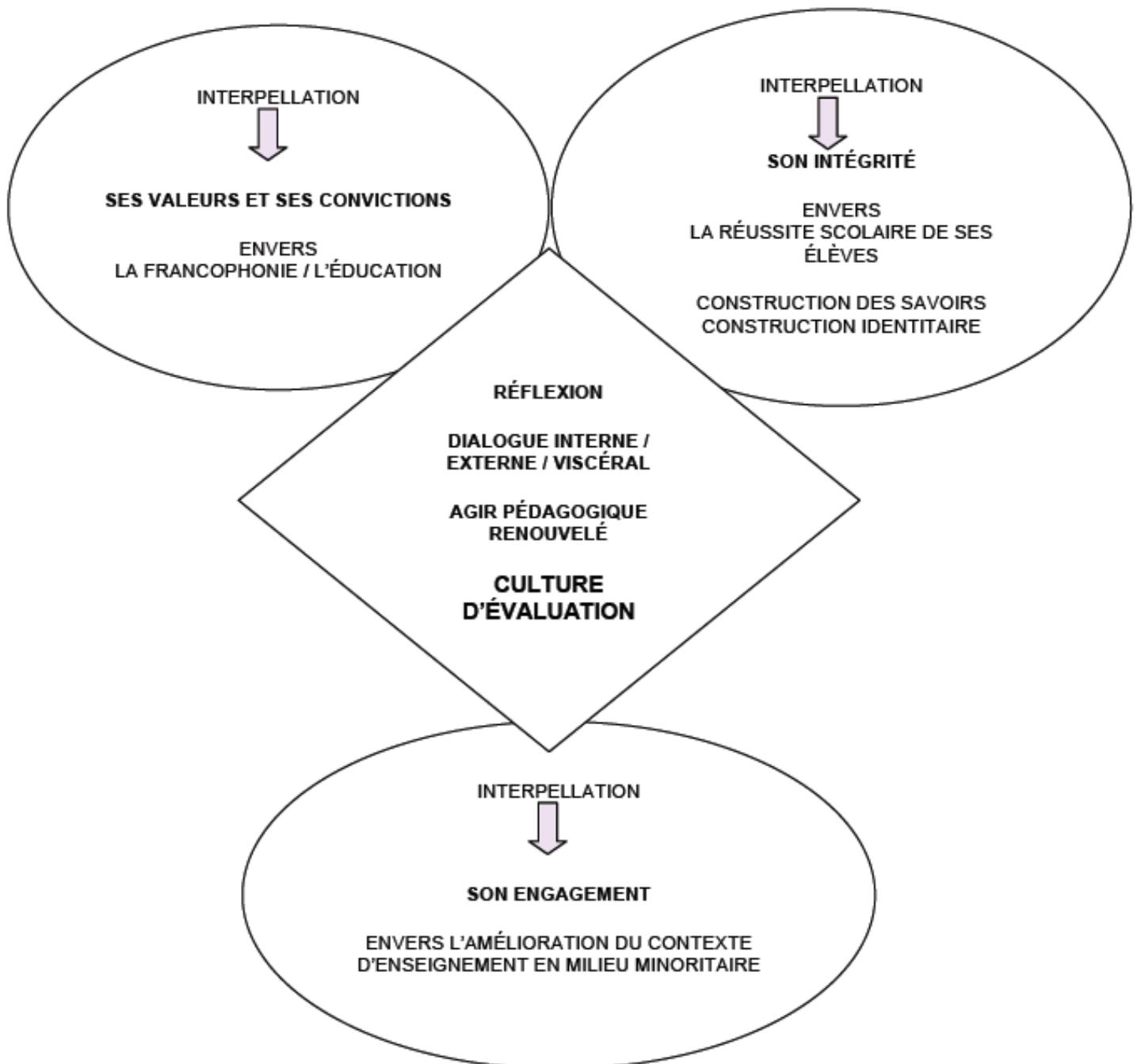
VIVRE DES  
PRATIQUES EXEMPLAIRES

VIVRE DES  
PRATIQUES COURANTES

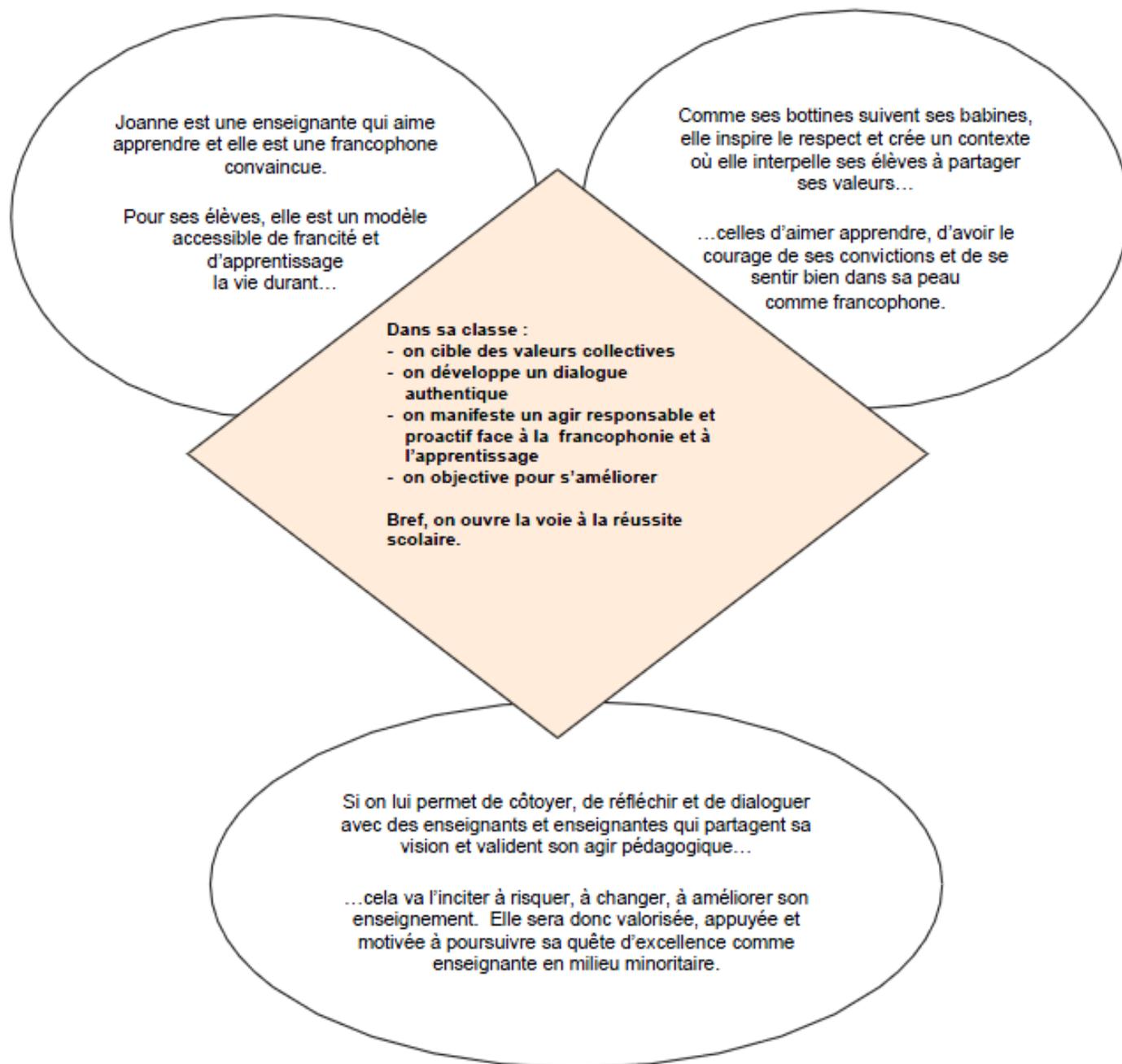
Il y aura donc  
IMPACT DIRECT  
SUR L'ÉLÈVE

Il y aura donc  
RÉSONANCE  
SUR LE MILIEU

## LES TROIS PIERRES D'ASSISE DU MODÈLE DE FORMATION EN LEADERHIP



## SCÉNARIO ILLUSTRANT LES TROIS PIERRES D'ASSISE



De nombreux exercices d'évaluation de nature formative et sommative (questionnaires, entrevues, suivis) nous ont permis de documenter l'impact de ce modèle et d'en tirer quelques conclusions. Nous avons porté un regard critique sur les éléments qui devaient, sans concessions, faire partie d'une formation peu importe le modèle. Cet exercice d'entonnoir nous permet de préciser **des éléments incontournables** sur lesquels repose la structure du modèle de formation en leadership proposé.

## Éléments incontournables du modèle de formation en leadership

### **Incontournable 1 : J'évite de me perdre dans l'action !**

#### Se donner un cadre de responsabilisation et être accompagné dans son évolution

L'exercice qui consiste à participer à l'élaboration d'un cadre de gestion nous force à articuler la vision de notre projet et à demeurer lucide dans sa mise en œuvre. Il est important d'être accompagné dans cette démarche pour pouvoir jeter un regard neutre et objectif sur notre évolution, c'est-à-dire avoir une autre paire de lunettes.

On est remis en question, ramené à l'ordre au niveau de nos intentions et des résultats visés et on est davantage en mesure d'être congruent et efficace dans notre démarche. Cela nous permet de nous adapter, au besoin, et lorsque les choses vont bien, on est en mesure de reconnaître les éléments favorables pour poursuivre.

### **Incontournable 2 : Permettre aux stagiaires de se faire une tête !**

#### Ce que je dois faire avant le stage

- s'assurer que les intentions et les résultats visés sont en accord avec le cadre de gestion;
- veiller à ce que le déroulement soit lucide... donc s'assurer de ne pas inclure trop d'exercices et allouer plus de temps pour favoriser le dialogue;
- faire parvenir à chacun des stagiaires un outil de préparation qui permet de
  - a) créer un premier contact avec la personne;
  - b) préciser l'intention et les résultats visés du stage;
  - c) proposer quelques exercices de réflexion afin d'optimiser la richesse des partages lors de la formation;
  - d) fournir des renseignements supplémentaires pour rassurer la personne avant la session.

### **Incontournable 3 : Créer un espace de dialogue authentique et proactif...**

#### **Pendant le stage, je dois faire vivre le modèle d'une pédagogie culturelle plutôt que de l'expliquer**

*Cette façon de faire incite les gens à vouloir adopter cette formule dans leur milieu. La personne qui aime son expérience peut s'imaginer en train de gérer un contexte semblable dans son milieu.*

- choisir un lieu à l'extérieur de l'espace quotidien... idéalement dans la nature;
- commencer par prendre le temps de se connaître... ne pas se lancer tout de suite dans le contenu afin de créer un climat actualisant (climat de confiance);
- proposer des règles d'or plutôt que des règlements afin de partager la responsabilité du succès du stage;
- favoriser l'échange, le témoignage, le partage... et éviter, dans la mesure du possible, les présentations unidirectionnelles;
- offrir un contexte d'animation adoptant une formule réflexive plutôt que prescriptive;
- créer des contextes de discussion où les gens ont du temps d'antenne... donc des sous-groupes de dialogue de 12 à 15 personnes;
- créer un contexte de dialogue authentique, ne pas rester dans la complaisance et amener les gens à dire les vraies choses... tout en gérant les sensibilités;
- avoir une équipe d'animation de 2 personnes par groupe. Ceci facilite la gestion du temps, la gestion des sensibilités et donne le ton au dialogue puisque les animateurs et les animatrices partent souvent le bal au niveau de la discussion;
- suivre le parcours de réflexion du groupe, donc proposer un déroulement plutôt qu'un horaire. Il y a déjà assez de sons de cloche dans la vie !
- interpeller les gens sur le plan des valeurs manifestées par rapport à la langue, à la culture française, à l'intégrité et à la quête d'excellence en enseignement et les amener à porter un regard critique sur la manifestation de ces valeurs;
- proposer une animation engageante : défis de groupe, scénarios de discussion, interventions ludiques, exemples personnels;
- s'attarder davantage au pouvoir de l'enseignante et de l'enseignant en tant que modèle accessible, plutôt que de promouvoir des pratiques pédagogiques, c'est-à-dire éviter les recettes, les trucs et susciter davantage le transfert des fondements et l'engagement envers la francité et la profession;
- faire appel au leadership proactif et émergent, donc proposer une formule qui porte davantage sur la réflexion menant à l'action;
- proposer des rituels, créer des traditions dans le cadre du stage.

### **Incontournable 4 : On ne peut pas forcer l'âne à boire... mais on peut lui donner soif !**

## La motivation des stagiaires naît soit par intérêt personnel, soit par la curiosité de connaître ce qu'une ou un collègue a connu comme expérience...

-la participation se fait sur une base volontaire et manifeste un degré de motivation;

-la clientèle ciblée doit avoir un élément d'homogénéité ou un dénominateur commun, c'est-à-dire quelque chose qui les rallie.

### **Incontournable 5 : Ne pas confondre accueil et activité de rentrée !**

## Quand on traite de transformation humaine, on travaille avec des personnes, donc C'EST personnel

-adopter une approche personnalisée : on traite les gens comme on aimerait être traité !

-planifier le premier contact avec doigté : on n'a pas deux chances de faire une première bonne impression;  
-s'assurer que nos contacts sont invitants, c'est-à-dire que le ton des communications à l'écrit comme à l'oral est sympathique, chaleureux, cocasse parfois ! -porter une attention particulière aux détails afin de permettre à la personne de se sentir accueillie; -gérer les sous-groupes de façon à permettre aux gens d'aller vers l'autre et les inciter à sortir de leur zone de confort.

### **Incontournable 6 : La formation ne se termine pas à la fin du stage !**

## Après le stage : si on veut connaître l'impact de ce que l'on fait, on doit poursuivre la démarche et faire du SUIVI

Un outil d'évaluation, inspiré des intentions et des résultats visés par la formation doit faire partie intégrante de la formation. Il est évident que selon le design de formation, l'outil va varier. On doit s'assurer de documenter la démarche afin de garder les bons coups et d'être en mesure de mesurer le progrès.

Le suivi auprès des stagiaires est beaucoup plus efficace lorsqu'il est effectué par la personne qui a animé le groupe puisqu'il existe déjà un élément de confort entre les deux individus.

Dans les divers formats de suivi nous avons : Quelques semaines après le stage : Les animateurs et les animatrices font des suivis par courriel auprès de leur groupe afin de garder les gens en haleine et de soutenir leur motivation. Les stagiaires répondent et tous les membres du groupe se lisent, donc cela nourrit la dynamique d'échange créée lors de la session.

Après 4 à 6 mois : Les animateurs et les animatrices font un retour téléphonique (conférence téléphonique). Ils utilisent un gabarit d'entrevue pour garder l'uniformité dans les divers contextes de retour. Donc, à chaque conférence ou entrevue, les mêmes questions sont posées, ce qui permet à l'animateur de la conférence ou de l'entrevue de faire des liens.

Il faut susciter la rétroaction et la validation de gens experts dans le domaine tant au niveau du format du stage que du contenu; par exemple, pour conceptualiser un design pour les jeunes, on ferait appel à la FESFO, pour les directions, l'ADFO, etc.

Il est important d'accueillir et d'appuyer les diverses demandes que les stagiaires font afin de les aider à poursuivre leurs démarches, que ce soit avec des outils ou des appuis d'animation, des conseils, des ressources, etc.

## **Incontournable 7 : Célébrons nos bons coups!**

### **Il faut savoir reconnaître une pratique gagnante et cibler les éléments clés qui nous ont permis d'obtenir ces résultats et ces impacts**

Donc, il faut éviter de...

-penser que lorsque quelque chose réussit, c'est un coup de chance, une « flouque » ! Il faut documenter notre démarche afin d'en reconnaître la rigueur et le succès que nous avons bien mérité;

-minimiser l'impact de notre initiative en donnant plus de poids à des variables qui la favorisaient, par exemple « c'est une bonne école, la direction a du leadership ». Il faut plutôt se dire qu'on a bien planifié nos interventions et qu'on a eu du succès parce que...

-personnaliser l'intervention « *Ah ! C'est bon parce que c'est Jacques et y'é bon dans ça !* » Il faut plutôt voir que cette personne a des attitudes, des comportements, une gestion de classe ou des stratégies que d'autres pourraient adopter pour obtenir le même résultat.

Il est important de...

-se donner 3 chances de reprendre et perfectionner une intervention. Si ça ne fonctionne pas du premier coup, on doit se servir de l'expérience pour apprendre et l'amener plus loin; -se donner le droit de se « péter les bretelles » sans avoir l'air de se vanter; -faire un rituel pour célébrer nos efforts; -respecter la propriété intellectuelle de nos ressources; -dire merci.... !!!

En résumé, la réflexion et le dialogue authentique proposés par ce modèle de formation en leadership font en sorte que la personne repart avec un regard critique sur son agir pédagogique et sur la congruence de ses attitudes et comportements ainsi qu'avec un sentiment d'engagement profond à vouloir faire une différence. Elle ou il en ressort avec une nouvelle perception de son rôle et est davantage sensible au pouvoir d'influence qu'elle ou qu'il peut exercer à titre d'agente ou d'agent de changement dans sa classe, son école et son milieu.

Ce modèle de formation vise davantage la transformation humaine, c'est-à-dire les valeurs, les attitudes et l'agir de la personne qui intervient. Le contexte ici est celui de l'éducation, mais ce modèle est transversal et pourrait s'appliquer à d'autres contextes. C'est pour cette raison que nous vous proposons ce modèle de formation. Nous demeurons convaincus qu'il permettra aux divers conseils de faire du pouce sur notre expérience.

**Un projet pionnier qui nous amène vers d'autres avenues...**

## [Modèle de formation en pédagogie en contexte minoritaire](#)

Notre point de départ... pour l'école de langue française, la réussite scolaire, a deux volets : la construction du savoir et la construction identitaire. La construction de sens est l'élément clé pour amener l'élève à être une apprenante et un apprenant pour la vie, ainsi qu'à demeurer engagé(e) à développer la vitalité de la communauté francophone en milieu minoritaire. L'erreur que les gens font souvent, c'est de penser que l'argumentation permettant de faire de la construction de sens en construction identitaire est rationnelle, logique. Exemple : « Je dois conserver mon français parce que si je suis bilingue, je vais avoir un emploi... »

Le modèle de la pédagogie culturelle prône que pour développer un engagement profond à la langue et à la culture, la construction de sens doit partir des valeurs et qu'elle est donc idéologique, un peu comme lorsqu'une personne fait de l'aide humanitaire; il y a un sens pour elle, mais ce sens ne part pas de la tête.

### **Les incontournables du modèle d'une pédagogie en contexte minoritaire**

#### **Les 7 fondements de la pédagogie culturelle**

**N. B. : Ceci est une brève description. On t'invite à consulter le site Web au [www.pedagogieculturelle.ca](http://www.pedagogieculturelle.ca)**

**La construction identitaire est un processus de vie :** La construction identitaire s'étend sur toute une vie et seule la personne est l'auteur de sa personnalité, de son évolution et de sa transformation. Notre seul pouvoir est celui de créer un contexte favorable à la réflexion, à l'affirmation des valeurs ainsi qu'à l'engagement qui mène la personne à développer une affirmation culturelle et le goût d'être apprenante et apprenant à vie.

**La création d'un climat actualisant :** Il faut prendre le temps de créer un climat de confiance, de respect et d'intimité. Ceci permet à la personne d'être elle-même et d'évoluer en toute sécurité. Avec le temps et les contextes propices, cette personne atteindra la profondeur du 3<sup>e</sup> niveau de connaissance de soi et des autres.

Niveau 1 – **La reconnaissance** : le premier contact positif

Niveau 2 – **L'ouverture** : la curiosité agréable

Niveau 3 – **L'aisance** : l'intimité et la connivence

**La communication orale :** Il ne faut pas confondre « présentation orale » et « communication orale ». Au-delà de l'acquisition du vocabulaire de base, en pédagogie culturelle, la communication orale signifie l'expression du MOI. Afin de faire de la construction de sens, il faut être en mesure de développer des compétences dans les 3 sphères de communication orale.

Sphère 1 – **Dire** : acquérir le vocabulaire de base

Sphère 2 – **Se Dire** : développer le « langage » affectif

Sphère 3 – **Oser Dire** : avoir le courage de s'affirmer culturellement

**La responsabilisation de l'élève :** Comme l'élève est l'auteur de sa construction identitaire, elle ou il doit être en mesure de se prendre en main. De là l'importance de ne pas simplement lui donner des tâches à accomplir, mais de l'inviter à partager la responsabilité de soutenir une dynamique de classe positive, de créer un climat favorable à l'apprentissage et d'enrichir l'espace francophone.

**La congruence pédagogique :** En dehors du contexte familial, l'enseignante ou l'enseignant est l'un des plus grands modèles accessibles dans la vie d'une personne. De là l'importance de faire preuve de congruence, d'intégrité et de transparence. Les valeurs que l'on porte et notre agir pédagogique sont des véhicules puissants dans l'accompagnement de l'élève qui est à se forger une identité. Nos bottines doivent suivre nos babines !

**La manifestation d'un leadership émergent :** En pédagogie culturelle, le mot « leadership » est synonyme d'« influence ». Toute personne a le pouvoir d'exercer un leadership selon les divers contextes dans lesquels elle se retrouve. On encourage tout le monde à vouloir être des agentes ou des agents de changement et à concerter leurs efforts pour atteindre une vision partagée.

**L'évaluation :** Il ne faut pas confondre le mot « évaluation » avec le mot « testing ». On ne peut pas réussir ou ne pas réussir sa construction identitaire, mais on doit avoir une démarche qui nous permet de nous dépasser et de devenir une meilleure personne. En pédagogie culturelle, l'évaluation veut dire porter un regard critique et documenter les étapes de notre évolution personnelle.

### Designs de formation :

Dans son évolution, le Projet : Pédagogie culturelle s'est distingué par sa façon de faire vivre la pédagogie culturelle. En vulgarisant le cadre théorique et en adoptant une approche réflexive plutôt que prescriptive, ceci apprivoisait les gens à l'idée d'appliquer la pédagogie culturelle en salle de classe. Malgré le fait que le stage se donnait dans le cadre d'une retraite de 48 heures, nous avons été obligés de développer divers types d'interventions pour répondre aux spécificités des clientèles. Nous avons donc développé divers *designs de formation* mais en s'assurant de ne pas déroger des intentions et des résultats visés du départ.

Lors d'une présentation au Symposium de la PAL / 2008, intitulée *Haute couture, haute culture*, l'équipe de la pédagogie culturelle faisait le lien entre la conception d'un vêtement « design », ou de haute couture et leur démarche dans la conception d'une formation de leadership / pédagogie culturelle.

Lorsqu'une personne prend un cours de haute couture avec le designer Richard Robinson, elle doit faire des cartables d'échantillons de multiples tâches de couture où l'on retrouve divers(e)s coutures, boutonniers, styles de manches, etc. À la fin, cette personne doit confectionner un vêtement qui est original, unique, donc, faire du « design ».

Notre démarche était très semblable lors de la conception d'interventions puisque dans tous nos designs on retrouve les 7 incontournables pour une formation en leadership efficace et plusieurs sinon tous les fondements de la pédagogie culturelle.

Peu importe si le design est de 48 heures/style retraite, 28 heures pas de dodo ou une journée systémique, l'intervention doit être confectionnée à même ces éléments.

## Modèle de formation 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 en salle de classe et à qui ont offert du « coaching » en animation, pouvait éventuellement animer des stages et obtenir les mêmes résultats.

Tout d'abord, il faut préciser qu'il y a deux équipes de formatrices et de formateurs.

**L'équipe fondue** : personnes en salle de classe qui sont libérées de leur tâche 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;
- d'approfondir le cadre théorique du modèle de la pédagogie culturelle.

À noter que nous nous sommes éloignés du terme bénévole, puisqu'on voulait éviter que les stagiaires les perçoivent comme des animatrices ou des animateurs de seconde classe. Les deux types d'animatrices ou d'animateurs étaient là à titre égal, mais leur apport était différent. L'importance de marier les fondus et les satellites était justement pour permettre aux fondus d'apporter des exemples concrets tirés du quotidien en salle de classe que l'équipe satellite avait moins car elles et ils étaient moins dans l'action pédagogique.

Le terme « fondu » est né du fait qu'elles et qu'ils se plongeaient dans le bouillonnement de la session et repartaient nourris par l'expérience.

**L'équipe satellite** : personnes en prêt de service travaillant à temps plein pour le projet. Ces gens sont présentement en mesure de faire de l'accompagnement des membres de l'équipe fondue puisqu'elles et ils ont eu la chance de développer des compétences dans 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 et des formateurs**

Ces personnes avaient :

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

### **Le contexte de formation devrait 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 tout au long du stage par un coach;
- de terminer le stage avec une rencontre pour objectiver et partager les bons moments et les défis;
- de favoriser la complicité entre animatrices et animateurs dans un contexte de rencontre misant sur l'accueil et la connaissance de soi et de l'autre.

N. B. : Il est important de tenter de créer des occasions permettant aux divers membres de l'équipe d'animation de créer des liens avant d'entamer la session (petite rencontre sociale, covoiturage, cochambrage, etc.), car la connaissance de soi et de l'autre est une valeur importante du modèle de formation en leadership et se retrouve dans le deuxième fondement du modèle de la pédagogie culturelle.

L'animation est plus intéressante et efficace lorsque les stagiaires peuvent sentir la connivence entre les membres de l'équipe.

## En conclusion

### **L'adoption de ce modèle de formation en leadership et en pédagogie culturelle permet**

-d'amener le personnel scolaire à se responsabiliser et à s'engager à agir à titre de modèles accessibles et d'agentes et d'agents de changement dans leur milieu.

### **L'adoption du modèle de la pédagogie culturelle permet**

-d'augmenter le niveau de compétence du personnel enseignant en ce qui a trait au mandat de l'école française et à la pédagogie en contexte minoritaire afin d'accompagner l'élève dans sa construction identitaire et assurer la vitalité de la communauté.

### **L'adoption du modèle de formation de formatrices et de formateurs permet**

- d'augmenter la masse critique d'expertise en animation en permettant à ces personnes de consolider leur expérience lors de ce genre de formation;
- d'augmenter la masse critique en permettant d'offrir des stages et de répondre à une plus grande clientèle;
- de favoriser la création de designs de formation permettant de répondre davantage aux divers besoins des contextes et des milieux éducatifs ou communautaires;
- d'encourager les partenariats entre les conseils, le réseautage;
- d'amorcer divers projets pilotes dans des écoles;
- de supporter les projets de développement d'initiatives, créant ainsi un terrain fertile pour la recherche action.

## **À noter...**

La phase 1 du projet Pédagogie culturelle se termine en juin 2009. Plusieurs initiatives dont un site Web ainsi qu'une gamme d'outils en pédagogie culturelle seront disponibles pour tous les conseils afin de les appuyer dans leur démarche de mise en œuvre de la PAL.

Vous y retrouverez les différents éléments de divers designs.

Vous pourrez aussi y retrouver :

- les intentions et les résultats visés;
- l'outil ou la trousse préparatoire;
- le déroulement;
- la liste des besoins logistiques;
- la table des matières pour le manuel des stagiaires;
- la littérature du contenu théorique;
- les gabarits d'intervention, de rituels, ou de dialogues;
- les outils d'évaluation.

A partir de ces ressources, vous serez donc en mesure soit de les utiliser telles quelles ou de créer vos propres designs d'intervention selon les besoins et les réalités de votre milieu.