



« Qu'avons-nous appris ? » L'identification des résultats de l'apprentissage du dialogue interculturel du projet weReurope

1. Introduction

Il s'agit d'une version abrégée d'un [article complet](#) rédigé en anglais. La tâche de Credit Works a été de travailler avec des partenaires dans le projet weReurope pour l'identification d'un ensemble de résultats d'apprentissage (qui ne sont pas liés à un cadre de qualifications propres à un pays particulier) qui sont formulés dans le Cadre européen des certifications (CEC).

Les résultats d'apprentissage identifiés conviennent à l'incorporation aux systèmes de reconnaissance officielle des États membres de l'Union européenne – les systèmes nationaux de certification qui sont conformes aux exigences du CEC.

2. Les niveaux de référence du CEC

Le CEC est un système de référence européen commun qui permettra de relier les différents systèmes et cadres nationaux de certification des différents pays. Dans la pratique, il fonctionnera comme un outil de transposition permettant une lecture plus aisée des certifications. Cela aidera les apprenants et les travailleurs qui désirent se déplacer entre les pays, de changer d'emploi ou de se déplacer entre les établissements d'enseignement dans le pays. Le CEC a huit niveaux de référence. Les résultats d'apprentissage pour les praticiens ont été identifiés aux niveaux 5 et 6 du CEC. Aller à http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/ecq/leaflet_en.pdf pour obtenir des renseignements généraux sur le CEC et la description des 8 niveaux de référence du CEC.

Credit Works a pris part à toutes les conférences et a contribué au développement des produits du projet et à la diffusion. Les résultats d'apprentissage sont identifiés à un niveau générique, les critères d'évaluation à utiliser ne sont pas précisés, comme différents pays, et au sein des pays, différents systèmes, comme par exemple pour l'enseignement professionnel et supérieur, peuvent avoir différentes méthodes d'itération des résultats d'apprentissage et de mesure ou d'évaluation de leur réalisation. Toutefois, le dossier Comment concevoir des Conférences de dialogue interculturel pour promouvoir le dialogue et la participation (à télécharger sur <http://www.wereurope.eu/>) constitue une riche source de matériel qui peut être utilisée pour identifier les critères d'évaluation et aider à la planification de programmes d'apprentissage CDI pour les praticiens. La façon dont la brochure weReurope peut être utilisée à cette fin est suggérée dans le tableau à la fin de cet article (**section 8**).

3. Résultats d'apprentissage sur film

Credit Works a filmé des entrevues « sur place » avec des participants et les partenaires à la conférence à chacune des cinq conférences CDI weReurope, pour identifier :

- ce que les participants à la conférence (d'une journée) ont appris à propos de la CDI et de la pratique pédagogique,
- ce que le personnel des partenaires du projet a appris au cours des deux années,
- si et comment cet apprentissage pourrait influencer leur future pratique de CDI.

Les praticiens qui ont testé l'applicabilité des méthodes pédagogiques de la CDI à chaque conférence ont également été interrogés et des exemples de leurs activités d'apprentissage ont été filmés.

[Les films weReurope peuvent être visionnés sur YouTube](#)

4. Enquête en ligne

Un sondage en ligne des partenaires du projet a été mené entre le 1^{er} août et le 10 Octobre 2010. L'enquête, intitulée « *Qu'avons-nous appris ? L'identification de la CDI (dialogue interculturel) Résultats d'apprentissage du Projet weReurope* » a été complétée par au moins un représentant de chacune des 8 organisations partenaires.

Les réponses ont été utilisées pour informer et orienter les résultats d'apprentissage pour les partenaires et les participants identifiés à la conférence dans le tableau d'analyse et de synthèse à la fin du présent document.

5. Les résultats d'apprentissage pour les partenaires du projet et les participants à la conférence d'un jour

Les partenaires du projet ont travaillé ensemble pendant deux ans à développer leur compréhension de la CDI et des concepts associés, organisant des conférences, essayant différentes méthodes pédagogiques pour la CDI, en écrivant des journaux d'apprentissage et de réflexion sur l'expérience de chaque conférence, avant et après chaque événement ; ce que nous avons commencé à appeler « la voie weReurope » à la fin du projet.

Les participants à une conférence d'un jour ont été invités par le partenaire organisateur de la conférence (par exemple, l'entreprise sociale en Belgique, le patrimoine culturel en Suède). Des thèmes (et l'invitation d'experts régionaux) pour chaque conférence ont été conçus pour attirer des participants ayant un intérêt dans, par exemple, le patrimoine culturel (et la CDI) ou l'entreprise sociale, la diversité (et la CDI).

6. Analyse des enquêtes – Les résultats d'apprentissage pour les partenaires du projet - les praticiens¹

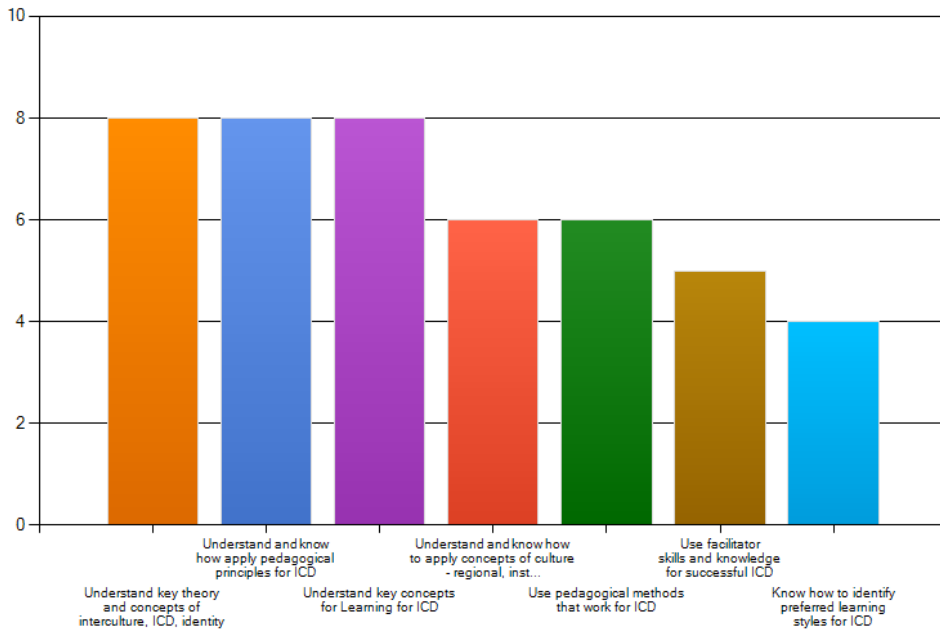
L'enquête a tenté d'identifier et/ou de confirmer des résultats d'apprentissage communs ou personnels. L'intention au départ était de développer des résultats d'apprentissage génériques dans la CDI qui pourraient être intégrés dans des programmes d'apprentissage et de qualifications conformes aux principes du CEC. Dans cet article, « les résultats d'apprentissage » décrits par les praticiens aux réponses des partenaires du projet de l'enquête sont considérés comme une indication de ce qu'un praticien aurait besoin de savoir, faire ou comprendre pour faciliter une CDI avec succès.

Les réponses à chaque question du sondage sont résumées ci-dessous et la « matière première » pour la construction des résultats d'apprentissage pour les praticiens et les participants à la conférence est tirée des réponses à l'enquête et de l'analyse de la brochure weReurope et d'interviews filmées.

1

Le « praticien » plutôt que le « pédagogue » - pour désigner ceux qui travaillent avec une gamme de personnes ayant un large éventail de paramètres - des professeurs d'université à l'éducation des adultes ou des délégués à la jeunesse aux travailleurs dans les établissements de soins.

What should a practitioner be able to do know or understand if they wish to facilitate ICD the WeReurope way? Here are some suggested (very broad) learning outcomes. Please tick those you agree with.



What should a practitioner be able to do, know or understand if they wish to facilitate ICD the WeReurope way? Here are some suggested (very broad) learning outcomes. Please tick those you agree with.	Que devrait savoir ou comprendre un praticien s'il veut faciliter une CDI dans la voie WeReurope ? Voici quelques suggestions (très larges) de résultats d'apprentissage. Veuillez cocher ceux avec lesquels vous êtes d'accord.
Understand key theory and concepts of interculture, ICD, identity	Comprendre la théorie et les concepts clés de l'interculture, la CDI, l'identité
Understand and know how apply pedagogical principles for ICD	Comprendre et savoir appliquer les principes pédagogiques pour la CDI
Understand key concepts for Learning for ICD	Comprendre les concepts clés pour l'apprentissage de la CDI
Understand and know how to apply concepts of culture – regional, inst...	Comprendre et savoir appliquer les concepts de la culture - régionale, institutionnelle...
Use pedagogical methods that work for ICD	Utiliser des méthodes pédagogiques qui fonctionnent pour la CDI
Use facilitator skills and knowledge for successful ICD	Utiliser les compétences et les connaissances d'un animateur pour la réussite d'une CDI
Know how to identify preferred learning	Savoir identifier les styles d'apprentissage

styles for ICD	préférés pour la CDI
----------------	----------------------

6.1 Cette première question a été conçue pour susciter un consensus (sinon) entre les partenaires, sur les principaux résultats d'apprentissage pour les « praticiens » voulant faciliter la CDI au sein de leur pratique. 5 des 7 résultats d'apprentissage suggérés de CDI ont été soutenus par plus de 50 % des répondants.

6.2 80 % des répondants ont dit qu'ils avaient appris quelque chose de nouveau de weReurope sur les concepts de la culture, de l'interculture et de la CDI et la plupart ont convenu que le projet aura un impact sur leurs activités futures.

6.3 Qu'avez-vous appris sur la pratique de la CDI depuis l'expérience d'une conférence CDI ? (Cela comprend la planification, l'organisation, la participation et la réflexion sur vos expériences).

La raison de la réussite de la CDI a été l'encouragement et la facilitation de la participation.

6.4 90 % des répondants ont déclaré qu'ils seraient en mesure d'appliquer ce qu'ils avaient appris lors des conférences CDI dans leur travail.

Le thème « Quelles sont les méthodes les plus propices à la CDI » est discuté en détail dans la brochure weReurope. Les [films weReurope](#) mettent l'accent sur ces méthodes et comment elles ont été utilisées lors des conférences CDI.

6.5 Dans vos propres mots, que considérez-vous maintenant essentiel à la compréhension de la CDI ? Veuillez écrire le plus grand nombre de brèves remarques (résultats d'apprentissage) que vous jugez nécessaires.

Tous les répondants estiment que la compréhension de certains concepts clés est essentielle :

« Pour être en mesure de comprendre la largeur des concepts de la « culture », l' « identité », l' « interculture », la « participation » »

La plupart ont souligné que la compréhension de la nécessité de se préparer à une expérience d'apprentissage qui pourrait prendre une direction différente (de l'animateur) est essentielle et **ont noté** qu'il doit y avoir une marge de manœuvre pour atteindre les objectifs de la CDI.

6.6 Quelles sont les compétences-que vous considérez maintenant essentielles pour les praticiens utilisant/promouvant la CDI dans leur travail ? Veuillez écrire le plus grand nombre de brèves remarques (résultats d'apprentissage) que vous jugez nécessaires.

Les répondants ont suggéré un éventail de compétences sociales nécessaires pour faciliter une CDI réussie.

7. Analyse des enquêtes - Les résultats d'apprentissage pour les participants à une conférence d'une journée.

L'impact de l'expérience de la conférence sur les participants à la CDI est probablement mieux compris et illustré grâce à une visualisation d'[entretiens filmés](#) et de rapports d'évaluation. De toute évidence, les impacts sur les individus ont varié et ont été probablement influencés par l'expérience, les connaissances antérieures et l'habileté de chaque participant, ainsi que les attitudes qu'ils ont apporté à la conférence - et leurs attentes. La participation et le dialogue - deux ingrédients essentiels à la réussite de la CDI, dépendaient de la volonté des participants à s'engager activement dans l'expérience de la conférence CDI. Le succès ou l'échec de chaque méthode pédagogique qui permet ou encourage le dialogue et la participation a également été un facteur critique, et a été le style d'apprentissage préféré des participants à la conférence. Si la méthode a échoué et/ou n'a pas convenu pas au style d'apprentissage préféré des participants, alors les résultats d'apprentissage pour chaque participant ont varié.

Deux variables principales pour les répondants ont rendu difficile la prédiction ou la définition d'un ensemble de résultats d'apprentissage des participants à la conférence d'un jour.

« Pour moi, le principal résultat d'apprentissage est qu'il n'y a pas de modèle ! Une CDI réussie doit émaner de son contexte et de ses conditions. »

« Je pense que le groupe cible est trop différent (divers) »

7.1 Seuls 37,5 % des répondants croyaient que les participants devaient avoir des connaissances, compétences ou expériences préalables pour apprendre de la conférence.

« L'ouverture d'esprit et la volonté d'apprendre quelque chose de nouveau, peut-être aussi l'habileté de rompre avec les anciennes conceptions et habitudes. »

« La curiosité et l'intérêt dans le sujet et les autres, sinon ils ne viendraient pas à une conférence. »

« ... curiosité, ouverture, prêt à participer (donner et recevoir) ».

Ce sont des *attitudes* et des qualités personnelles plutôt que des compétences, des connaissances ou des expériences, bien qu'ils ne soient pas moins valables pour cela. Si les gens veulent bénéficier de l'expérience de la conférence CDI, peut-être devraient-ils être informés à l'avance que ces attitudes sont des exigences pour l'expérience d'une conférence CDI réussie.

L'expérience de la gestion, de la participation et de l'examen des conférences CDI weReurope a permis aux partenaires d'être réalistes sur ce que les participants peuvent réaliser au cours de l'expérience d'une conférence d'un jour.

7.2 Comment pensez-vous que les participants peuvent utiliser ce qu'ils ont appris d'une conférence weReurope ?

Bien que les origines des participants aux conférences aient été variées au sein et à travers les cinq conférences CDI, les résultats de l'enquête ont coïncidé avec la plupart des réponses recueillies lors des entrevues filmées. Si les participants aux conférences *ont appris* de l'expérience et ont pu ensuite appliquer ce qu'ils avaient appris dans leur pratique, cela a été des résultats d'apprentissage réussis pour ces participants.

7.3 Alors peut-on définir un ensemble de résultats d'apprentissage pour les participants d'un jour si leurs origines et leurs intentions sont très variées et qu'il y a plus d'un moyen de parvenir à la CDI ?

Tous les participants à la conférence devraient donc quitter avec un niveau de compréhension de la différence, de l'interculture, de la valeur, de la participation et de la façon dont certaines approches pédagogiques sont plus propices à la participation de la CDI que d'autres. Ils peuvent apprendre plus que cela (ou déjà comprendre cela) mais peut-être ces résultats devraient être le minimum attendu de tous, ou devraient représenter l'objectif des résultats d'apprentissage pour tous les participants à la conférence CDI.

À la fin du projet, les partenaires *ont synthétisé* leurs attentes sur ce que les praticiens doivent être en mesure de faire, connaître ou comprendre *au fil du temps* afin de faciliter une CDI réussie. Celles-ci sont maintenant représentées comme des résultats d'apprentissage dans le tableau ci-dessous. En effet, les conférences CDI d'un jour peuvent fournir aux participants une introduction aux processus de facilitation de la CDI dans leur pratique. L'expérience de la conférence CDI devrait commencer un parcours d'apprentissage pour les participants à réaliser les résultats d'apprentissage pour les praticiens (énoncés dans la section 8 ci-dessous). Lorsque les conférences CDI ont réussi pour les participants, cela semblait être le cas et a été évident dans les réponses filmées lors de chaque événement.

8. Sommaire des résultats d'apprentissage pour les praticiens afin de faciliter la CDI

Dans cet article, nous avons exploré les possibilités et les limites de la définition des résultats d'apprentissage pour les praticiens et les participants à une conférence CDI d'un jour. Le tableau suivant présente un ensemble de résultats d'apprentissage pour les praticiens, fournit une illustration des réponses des partenaires à l'enquête, des renvois à la brochure CDI weReurope pour aider le lecteur à élaborer des critères d'évaluation et de planification des programmes d'apprentissage, et l'identification du niveau CEC des réalisations nécessaires.

Les réponses à l'enquête suggèrent que pour faciliter le succès de la CDI, les praticiens doivent soit (déjà) avoir atteint ces résultats d'apprentissage, soit être disposés à les développer au sein d'un programme pédagogique d'apprentissage, ou de façon plus informelle par l'assimilation dans leur pratique.

Que devrait faire, savoir ou comprendre un praticien s'il veut faciliter une CDI dans la voie WeReurope ?			
Résultats d'apprentissage	Exemples	Références à la brochure CDI	Niveau

génériques		weReurope	CEC
Le praticien sera en mesure de :			
<p>1. Comprendre la théorie et les concepts clés de l'interculture, de la CDI et de l'identité</p>	<p><i>Comprendre la largeur des concepts de « culture », « identité », « interculture » « participation ».</i></p> <p><i>Comprendre l'histoire culturelle d'un point de vue individuel.</i></p> <p><i>Comprendre l'interculturalité comme une façon particulière de « gérer la diversité »</i></p> <p><i>Vous pouvez regarder deux cultures, mais il n'y a pas d' « inter ». « Inter » est la 3^e, la synergie, la synthèse, et non pas la comparaison.</i></p> <p><i>« Interculturel » décrit un processus dynamique où l'accent est mis sur la relation entre A et B, et non sur la comparaison entre les deux positions. La culture de « A » et la culture de « B » peuvent être solides, C est un liquide.</i></p>	<p>I Rôles et Acteurs</p> <p><i>1.1 Compréhension de l'interculturalité selon weReurope</i></p> <p><i>1.1.2 Points de vue personnels du partenaire du projet</i></p> <p>II Mise en scène des conférences CDI</p> <p><i>1. Assomptions théoriques / philosophie</i></p> <p><i>1.1 La théorie sous-jacente</i></p>	5/6
<p>2. Comprendre et savoir appliquer les principes pédagogiques de la CDI</p>	<p><i>La diversité peut contenir des conflits. Mais l'apprentissage (le changement d'attitude) peut se développer à partir de situations de conflit.</i></p> <p><i>Implication du contexte et de la méthodologie pour améliorer les efforts collectifs et l'apprentissage.</i></p> <p><i>Élaborer un programme dans lequel l'apprentissage et la libre circulation des points de vue peuvent avoir lieu en toute sécurité.</i></p> <p><i>Construire des environnements de confiance et de relations où les gens peuvent exprimer leurs différences ouvertement, sans le moindre effort pour les réconcilier, mais en évitant des débats gagnants-perdants.</i></p>	<p>III La pièce : la conception/script de la conférence CDI</p> <p><i>2. Le script de la conférence CDI</i></p> <p><i>3. L'expérience de la conférence CDI – Répétition générale</i></p> <p><i>3.1 Surmonter les frontières – S'entendre avec la diversité, Vienne (Autriche)</i></p> <p><i>3.2 Culture et arts – Les voies d'apprentissage à vie et les environnements créatifs pour une croissance et une inclusion interculturelles, Rome (Italie)</i></p> <p><i>3.3 Quand le passé est le présent – La façon dont le patrimoine culturel et l'apprentissage peuvent se renforcer mutuellement, Stockholm (Suède)</i></p> <p><i>3.4 Dialogue interculturel et apprentissages continus dans le Sud-est de l'Europe – La recherche rencontre la pratique, Sofia</i></p>	5/6

		(Bulgarie) 3.5 Colorez votre cocktail : Obtenez plus de la diversité ! Courtrai (Belgique)	
3. Comprendre les concepts clés pour l'apprentissage de la CDI	<i>La CDI devrait produire un nouvel apprentissage du dialogue. Lorsque A et B se rencontrent, quelque chose de nouveau, C, doit apparaître. Comprendre le « dialogue » d'une manière synergétique (« ensemble ») pour tenir compte de leur propre pratique interculturelle. Pourquoi la participation est essentielle pour une CDI réussie</i>	II Mise en scène des conférences CDI 4. Dynamiques d'apprentissage 4.1 Apprentissage III La pièce : la conception/script de la conférence CDI 1. La participation en tant que principe de base	5/6
4. Comprendre et savoir appliquer les concepts de la culture - régionale, institutionnelle, organisationnelle	<i>Être conscient de ses propres paradigmes, par exemple connaître les théories qui étayent ses stratégies d'intervention (par exemple pour les théories sur le dialogue interculturel ou la gestion des conflits, etc.), être en mesure d'y réfléchir, et de les rendre explicites, ainsi que de voir les paradigmes des autres.</i>	II Mise en scène des conférences CDI 2.1 Culture régionale 2.2 Culture organisationnelle, institutionnelle 3. Culture Inter/personnelle Capacité (compétence)	5/6
5. Utilisez des méthodes pédagogiques qui fonctionnent pour la CDI	<i>Produire de nouveaux apprentissages à partir des dialogues (pour que) lorsque A et B se rencontrent, quelque chose de nouveau, C, apparaît. Encourager et faciliter la participation. Faciliter la CDI par l'encadrement et le conseil. Fournir des opportunités plutôt que de viser des résultats. Prendre le temps d'écouter les réactions et les réflexions. (Sélectionner) quelques méthodes d'expériences de conférences CDI pour motiver la participation dans la CDI.</i>	IV Accomplissement des actes : Collection des méthodes A. Acte 1 – Introduction A. 1 Tapis virtuel des symboles et souvenirs A. 2 Discours d'ouverture – sous forme de dialogue A. 3 Comptez 1-2-3 – une méthode de réchauffement A. 4 Sociométrie – Différences, points communs et échelles B. Acte 2 – Présentation B. 1 Groupe de discussion B. 2 Livre vivant	5/6

		<p><i>B. 3 Lecture + Discussion</i></p> <p><i>B. 4 Bulle de voix</i></p> <p><i>B. 5 Conférences par des experts</i></p> <p>C. Acte 3 – Atelier</p> <p><i>C. 1 Discussion de groupe : Atelier sur l'identité européenne</i></p> <p><i>C. 2 Pierre de parole / Objet de parole</i></p> <p><i>C. 3 Atelier de danse Rom</i></p> <p><i>C. 4 Atelier de théâtre interculturel</i></p> <p><i>C. 5 Atelier de vidéo participative</i></p> <p><i>C. 6 Est-ce que le passé est un pays étranger ? – Un atelier basé sur un cercle d'études</i></p> <p><i>C. 7 Chant choral</i></p> <p><i>C. 8 Place du marché – une méthode pour une session parallèle d'atelier</i></p> <p><i>C. 9 Bocal à poisson</i></p> <p><i>C. 10 Ateliers à espace ouvert</i></p> <p><i>C. 11 Cuisine folle avancée</i></p>	
<p>6. Utilisez les compétences et les connaissances de l'animateur pour réussir la CDI</p>	<p><i>L'empathie, le respect et la flexibilité dans la planification (pas de concept fixe !).</i></p> <p><i>Rester neutre.</i></p> <p><i>Prévoir (et pas seulement tolérer) les différences et être en mesure de faire face aux désaccords.</i></p> <p><i>Modération.</i></p> <p><i>Ouverture à de nouvelles expériences et la volonté d'apprendre.</i></p> <p><i>Empathie, respect, écoute, humour, ouverture, curiosité.</i></p> <p><i>Maintenir l'élan et encourager les participants à participer, savoir quand créer des opportunités pour un</i></p>	<p>II Mise en scène des conférences CDI</p> <p><i>3.1 Faciliter l'interaction</i></p> <p><i>3.2 Compétences et tâches de l'animateur</i></p>	<p>5/6</p>

	<i>processus interactif, quand se retirer pour permettre aux participants d'évoluer...</i>		
7. Savoir identifier les styles d'apprentissage préférés pour la CDI	<i>La différence est essentielle. Il y a peu de changements venant de ce qui est attendu.</i>	<i>II Mise en scène des conférences CDI</i> <i>4.2. Les styles d'apprentissage préférés et le dialogue interculturel.</i>	5/6

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.
 Cette publication (communication) n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.