



**HABILITER LES ENSEIGNANTS ET LES FORMATEURS A GERER LA
DIVERSITE RELIGIEUSE ET PROMOUVOIR L'EDUCATION
INTERCULTURELLE EN EUROPE**

2016-1-BE01-KA202-016287

PRODUCTION INTELLECTUELLE 3

MANUEL B.LIVING

Principales définitions et méthodologies



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission Européenne. Les informations reflètent les points de vue des auteurs et la Commission ne peut être tenue pour responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qui y figurent.

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE	PAGE 3
MODULE 1 –VALEURS ET CROYANCES	PAGES 4-9
MODULE 2 L'IDENTITE DE SOI	PAGES 10-18
MODULE 3 COMMUNAUTE	PAGES 19-23
MODULE4 INTERCULTURALITE	PAGES 24-32
MODULE 5 L'APPRENTISSAGE INTERCONFESSIONNEL	PAGES 33-38
MODULE 6 GESTION DES CONFLITS	PAGES 39-45
GLOSSAIRE	PAGES 46-50
REFERENCES	PAGES 51-53

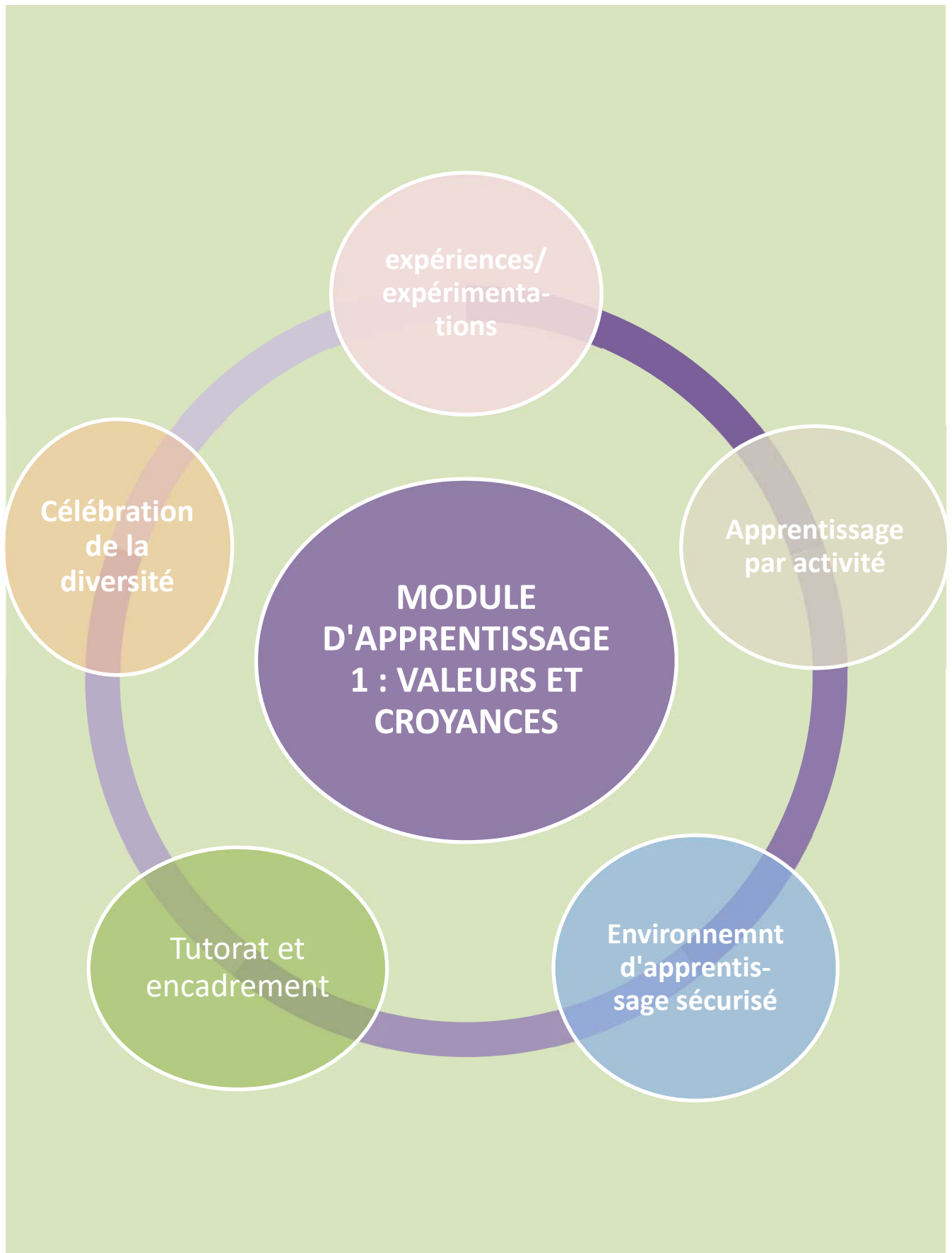
INTRODUCTION

Le manuel BLIVING est la troisième production intellectuelle de « BLIVING : Habilier les enseignants et les formateurs à gérer la diversité religieuse et promouvoir l'éducation interculturelle en Europe ». Le manuel comprend des méthodologies et des définitions pour des enseignants de formations professionnelles réparti en six modules d'apprentissage tels que valeurs et croyances, l'identité de soi, la communauté, l'interculturalité, l'apprentissage multiconfessionnel et la gestion des conflits. Le manuel a été préparé conformément au niveau de connaissance du PROGRAMME DE FORMATION DE BLIVING (PI2) et aux activités pratiques de la BOITE A OUTILS (PI4).

Afin de condenser tout cela en un seul manuel, six organisations partenaires y ont collaboré : l'ASDAN (Royaume-Uni), l'IASIS (Grèce), le BEST (Autriche), l'INFODEF (Espagne), La Direction nationale de l'éducation de Manisa (Turquie) et le CIEP, coordinateur du projet (Belgique).

L'objectif est de créer des moyens dialogiques dans les salles de classe et dans les environnements d'apprentissage non formels et informels.

Le MANUEL BLIVING est une Ressource Educative Ouverte (REO) disponible en anglais et dans les langues respectives du consortium, et accessible via les applications de formation et la Plateforme d'apprentissage du projet. Tous les partenaires du projet participeront à la production et à la diffusion ultérieure de ce produit, contribuant à optimiser les connaissances et l'utilisation de ce dernier auprès de ses utilisateurs cibles potentiels.



Objectifs du module

Dans ce module sur les valeurs et les croyances, leurs causes possibles et les différences entre elles seront discutées. L'objectif est de permettre aux étudiants de développer des perspectives dans des domaines de connaissances, de croyances et de pensées essentielles à la compréhension du monde moderne. A travers leurs activités, les étudiants seront dotés d'un éventail de compétences qui les aidera à mieux saisir les événements contemporains.

Utilisation éducative du niveau de connaissance

- énumérer les croyances et les valeurs personnelles concernant ses propres caractéristiques
- rédiger un plan pour un événement culturel
- catégoriser des informations provenant de différentes sources sur des sujets liés aux valeurs et aux croyances

Introduction

Bien que les croyances et les valeurs soient souvent liées, il est important de saisir les définitions de chacune d'elles afin de comprendre pleinement la nature de ce module et de ses activités. Essentiellement, les croyances et les valeurs d'une personne concernent l'idée de son choix individuel, ce qui signifie qu'une personne peut faire des choix personnels et créer des croyances personnelles. L'origine de cette démarche est la création des propres valeurs d'une personne qui débute généralement pendant l'enfance, et qui est façonnée par les croyances et les valeurs de la famille proche en particulier. Cela se développe à travers l'interaction et la société, qui jouent tous deux un rôle central dans la formation des croyances personnelles.

En termes de croyances, celles-ci découlent de ce qu'une personne expérimente au cours de sa vie, et elles changent au fur et à mesure que de nouvelles évidences ou expériences remettent en question ce qui était établi auparavant. Une croyance peut se forger à partir de différentes sources, notamment:

- expériences ou expérimentations personnelles
- l'acceptation des normes culturelles et sociétales (par exemple la religion)
- ce que les autres personnes disent (par exemple, l'éducation ou le tutorat)

Une croyance potentielle demeure avec la personne jusqu'à ce qu'elle l'accepte comme une vérité, et l'adopte dans le cadre de son système de croyance individuel. Chaque personne évalue et recherche des raisons valables ou des preuves de ces croyances potentielles à sa manière.

Une fois qu'une personne accepte une croyance comme une vérité qu'elle veut défendre, on peut dire qu'elle fait partie de son système de croyance. En termes de valeurs, cependant, celles-ci sont utilisées par une personne pour justifier des comportements, des pensées et des actes. Par exemple, une personne ayant de hautes valeurs morales peut montrer des signes d'intégrité, d'honnêteté, de courage, de respect, d'équité, de compréhension et d'empathie.

Les valeurs sont des croyances stables à long terme sur ce qui est important pour une personne. Ils deviennent des normes à travers lesquelles les gens dirigent leur vie et font leurs choix.

Une croyance deviendra une valeur lorsque l'engagement de la personne à son égard grandit et qu'elle le considère comme importante.

Il est possible de classer les croyances en différents types de valeurs - les exemples comprennent des valeurs liées au bonheur, à la richesse, à la réussite professionnelle ou à la famille.

Une personne doit être capable d'exprimer ses valeurs afin de prendre des décisions claires, rationnelles, responsables et cohérentes.

Sur la base de ce module, il est important de comprendre que les étudiants doivent être capables de relier les croyances et les valeurs à leurs connaissances, aptitudes et compétences afin de pouvoir atteindre les objectifs globaux du module et atteindre les résultats d'apprentissage indiqués.

L'ASDAN a construit un style d'apprentissage unique au cours des trente dernières années, qui peut être appliqué dans le contexte de l'enseignement et de l'apprentissage des croyances et des valeurs. Basé sur le fameux cycle d'apprentissage de Kolb, défini comme « une théorie cyclique de l'apprentissage en quatre étapes... est une perspective holistique qui combine l'expérience, la perception, la cognition et le comportement », l'ASDAN a élaboré ceci pour inclure un développement de compétences distinct et précis et différents pôles de programme, à tous les niveaux dans un cadre de qualification, qui répondent aux besoins des étudiants de niveau grand débutant ainsi que ceux jusqu'au niveau 3 au Royaume-Uni. En outre, les étudiants multiculturels peuvent avoir besoin de davantage qu'un soutien académique pour acquérir de nouvelles compétences et aptitudes et s'engager dans leur parcours d'apprentissage. En tant qu'enseignants, nous devons également explorer pourquoi certains étudiants n'ont pas réussi à accéder aux expériences éducatives présentées les années précédentes. Lorsque les étudiants multiculturels comprennent et peuvent articuler leurs difficultés antérieures et leurs besoins actuels, ils sont beaucoup plus susceptibles de s'engager dans la voie difficile (selon leur perception) vers la réussite.

Méthodologie

La méthodologie proposée par l'ASDAN dans le cadre de sa thématique Croyances et Valeurs comprend le tutorat (et l'encadrement), qui offrent une relation unique impliquant l'utilisation d'un large éventail de compétences et de qualités pour soutenir les autres.

Le tutorat est un processus de développement qui peut se dérouler à la fois naturellement et officiellement, pour permettre à une personne de partager son expérience, ses connaissances et ses compétences avec une autre personne afin de favoriser son développement personnel et / ou professionnel. Au fil des ans, les universitaires, les auteurs et les praticiens ont défini le tutorat de nombreuses façons, reflétant souvent les différents types et applications du tutorat, ce qui a semé la confusion en tant que modèle ou processus générique. «Le tutorat est l'une des meilleures méthodes pour améliorer l'apprentissage et le développement des individus dans tous les domaines de la vie» (Klasen et Clutterbuck, 2002, p1)

Le tutorat en soi est un thème très vaste et complexe, un processus d'apprentissage et de développement difficile à définir. Au fil des ans, il a été assimilé à de nombreuses expertises telles que le coaching, le consulting, le conseil et l'enseignement. Cependant, il apparaît clairement, lors de l'analyse de ces comparaisons, que le tutorat ne représente pas l'une de ces techniques mais implique en fait de les utiliser toutes, y compris d'autres techniques d'apprentissage et de développement. Les expertises et les compétences mentionnées ci-dessus sont exercées à divers degrés, à différents moments du processus de tutorat, pour atteindre certains objectifs.

L'application du tutorat a non seulement pris de l'ampleur dans les cadres professionnels, mais également dans l'éducation et la communauté pour le développement des individus à la fois sur le plan personnel et professionnel. Il constitue l'une des meilleures méthodes pour progresser dans la vie. (Klasen et Clutterbuck, 2002)

Par exemple, le tutorat est désormais appliqué dans les universités, les écoles et autres milieux éducatifs pour aider les étudiants à élever leurs aspirations et leurs niveaux de réussite, leurs compétences personnelles et sociales et à améliorer leur confiance en soi. La plupart des processus de tutorat utilisés dans les milieux éducatifs impliquent un étudiant dans un système de type étudiant connu sous le nom de «tutorat par les pairs» ou, dans certains cas, de «compagnonnage», selon lequel des étudiants plus âgés ou plus expérimentés soutiennent des étudiants plus jeunes ou moins expérimentés. Le soutien est offert de diverses manières,

notamment en les aidant dans leurs études, en surmontant les problèmes d'intimidation et en les aidant à s'installer et à s'adapter à un nouvel environnement éducatif en général.

De nombreux types de processus de tutorat sont mis en œuvre dans diverses organisations et institutions pour répondre à des besoins particuliers. Un rassemblement de pairs ou un arrangement de « camarades » à l'école ou au collège pour un soutien mutuel, par exemple, dessert un objectif assez utile. (Murray, 2001)

Le tutorat au sein de la communauté est également un outil efficace et de plus en plus diversifié au Royaume-Uni, pour résoudre les problèmes liés à la société et au bien-être social et soutenir un large éventail de personnes et de groupes à risque d'exclusion de la société.

« Ces dernières années, le tutorat s'est également étendu au-delà du monde des carrières, et vise à répondre à un large éventail de besoins communautaires. » (Clutterbuck, 2001, p2)

Le soutien offert dans ces différents programmes « communautaires » est conçu pour obtenir un effet positif, parfois sur tous les participants (à la fois tuteurs et tutorés), et comprend le soutien aux personnes menacées d'exclusion sociale, aux jeunes à risques, aux personnes en besoin de soutien émotionnel et aux chômeurs.

Ce cours permettra aux participants d'aider les tutorés à surmonter les obstacles dans leur parcours d'apprentissage continu. La formation offrira à tous les participants la possibilité de développer des moyens appropriés, pour répondre aux jeunes et aux adultes vulnérables dans un cadre systémique.

En termes d'acquis d'apprentissage, l'ASDAN suggère ce qui suit comme étant approprié à son intérêt pour les croyances et les valeurs:

- Équilibrer le besoin de flexibilité et l'importance des limites dans la relation d'apprentissage et de tutorat.
- Commencez le double processus de conscience de soi et de pratique réflexive afin de développer une relation efficace et mutuellement bénéfique.
- Être capable de soutenir les étudiants dans leur compréhension des effets de tous les aspects des croyances et des valeurs, et de la manière dont ceux-ci peuvent se manifester dans leur comportement et leur identité.
- Être capable d'utiliser une gamme d'aptitudes et de compétences pour assurer une compréhension précise et des réponses appropriées.
- Développer et démontrer des compétences pour cultiver l'apprentissage et le développement émotionnel.

- Capacité à orienter le développement de carrière autour des concepts de citoyenneté interculturelle, interconfessionnelle et mondiale.
- Être capable d'identifier les principes et les préjugés sur lesquels leurs jugements sont basés.
- Être capable d'équilibrer les influences collaboratives et concurrentielles afin de travailler efficacement avec d'autres professionnels et personnels bénévoles.

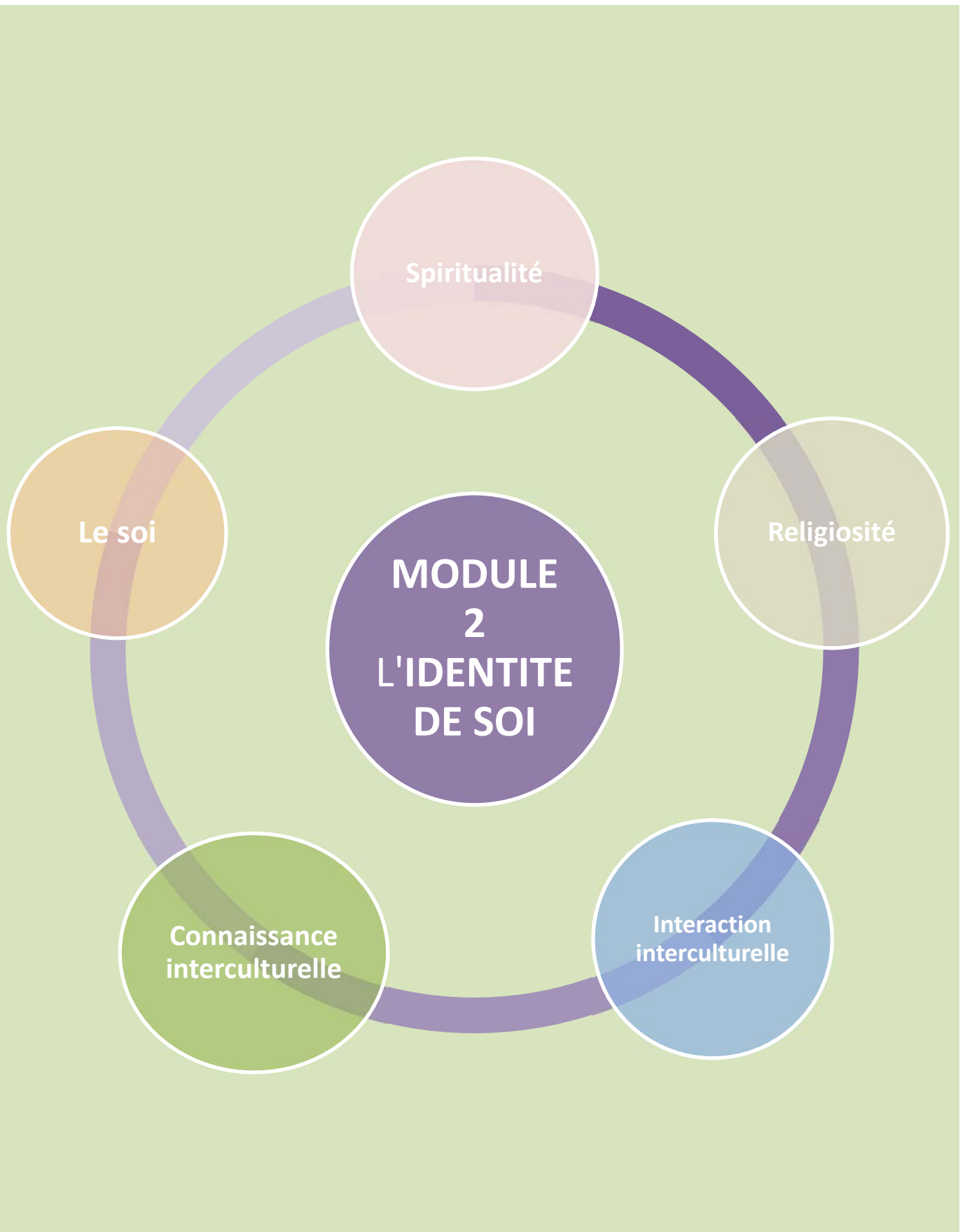
Conseils aux enseignants et formateurs, et quelques points clés

L'ASDAN propose le contenu et les activités suivants autour de son programme de croyances et de valeurs à utiliser par les enseignants et les formateurs:

- Un large éventail d'activités d'apprentissage et de styles d'apprentissage
- Des interventions de tutorat et d'encadrement.
- Des stratégies pour développer et maintenir la conscience de soi grâce à la pratique réflexive, y compris la planification et la révision des pratiques.
- Développer des compétences multiples pour l'engagement, la compréhension et l'intervention.
- Stratégies pour développer la capacité d'apprentissage des participants.
- Fournir toutes les activités d'apprentissage dans un cadre réflexif et non oppressif.
- La compréhension des responsabilités en matière de confidentialité et d'éthique.
- Des stratégies pour fournir une orientation professionnelle et une préparation aux initiatives interculturelles.
- Cultiver et collaborer avec un réseau soutenu d'individus et d'organisations issus de milieux multiconfessionnels et interculturels.

Recommandations

- Créer un environnement d'apprentissage sécurisé
- S'engager dans l'apprentissage via les activités
- Célébrer la diversité au sein du groupe d'étudiants
- Utiliser en priorité le personnel formé au tutorat et au coaching



Objectifs

Dans ce module, le rôle de la religion / culture en relation avec soi et l'identité sera discuté. Les étudiants comprendront comment l'identité et le soi peuvent avoir un impact sur les actions et les comportements. L'objectif est d'aider les étudiants à prendre conscience de leur identité, à mieux comprendre leur parcours, où ils se trouvent et où ils veulent aller, à découvrir les communalités et à transformer les différences en atouts.

Utilisation éducative du niveau de connaissance

- rappeler les aspects généraux de l'identité et comprendre qu'il s'agit de la compréhension de soi et de l'estime de soi
- faire la distinction entre les principes d'influence culturelle propres et ceux d'autres cultures
- énumérer les niveaux de confiance en soi (ce qui les rend confiants)

Introduction

Dans les domaines académiques, tels que la sociologie, la psychologie, l'éducation et la psychiatrie, la relation entre la religiosité, la spiritualité et l'identité de soi suscite un intérêt croissant (Ellison et Levin, 1998). Des théoriciens tels que Jung (1969), Fromm (1941), Allport (1967), Maslow (1964) et Frankl (1964) ont avancé que la religion ou la spiritualité doivent être considérées pour une compréhension holistique de la personne (Hill et al., 2000). Frankl (1964) a associé la spiritualité à la recherche de sens dans la vie. Il a conclu qu'un besoin inné des êtres humains consiste à trouver un sens à la vie et a suggéré que l'absence de sens est un problème existentiel majeur pouvant entraîner diverses pathologies (Hussain, 2011). Carl Jung s'intéressait aux aspects spirituels des êtres humains et à l'identité de soi. En fait, il estimait qu'une tâche importante de la psychologie était la perception et l'observation des expériences religieuses et spirituelles (Jung, 1968). Il a en outre estimé que toutes les personnes concernées par la conscience de soi et le développement personnel manifestent un intérêt pour la spiritualité (Jung, 1969).

Des avancées significatives dans l'étude du développement de l'identité ont eu lieu au cours des dernières décennies (Leak, 2008). La théorie psychosociale d'Erikson (1963; 1968) sur la durée de vie a mis l'accent sur les processus de formation de l'identité, comme par exemple, l'emploi



rémunéré, les relations et les rôles sexo-spécifiques, l'adolescence et le début de l'âge adulte, et l'intérêt pour la spiritualité et la religion (Erikson Erikson, 1986). Il a en outre opposé la foi au doute, et a expliqué que les adultes en bonne santé nourrissent leurs tendances spirituelles afin d'examiner comment les gens se connaissent et se comprennent (Erikson, 1962). Selon Erikson (cf Erikson, 1963), la maturité de la personnalité est liée à la maturité spirituelle, parce que toutes deux se concentrent sur le lien entre espoir et confiance, transcendance de soi et implication génératrice dans le monde (Emmons, 1999). Hoare (2002) a déclaré que le développement « se déplace toujours vers les autres et vers l'Autre ultime » (p. 85).

Marcia (1966) a proposé que la spiritualité, les orientations religieuses et l'engagement en tant que processus interactifs de tous les domaines de la formation de l'identité, y compris l'identité religieuse, soient inclus dans le développement de l'identité. La théorie d'Erikson (1963; 1968) postule qu'un sentiment d'identité se forge à travers l'interaction de caractéristiques et d'expériences individuelles avec des mœurs, des attentes et des opportunités sociétales historiquement spécifiques, fonctionnant de façon « tant une similitude continue avec soi (auto-définition) qu'un partage continu d'un genre de caractère essentiel avec les autres » (Erikson, 1980, p. 109). Ainsi, l'identité spirituelle est définie comme un sens continu de soi qui aborde les questions ultimes concernant la nature, le but et le sens de la vie, aboutissant à des comportements qui correspondent aux valeurs fondamentales de l'individu. L'identité spirituelle émerge lorsque le contenu symbolique religieux et spirituel d'une culture est approprié par les individus dans le contexte de leur propre vie (Leak, 2008). Un sentiment d'identité spirituelle est un aspect lié au rôle du sentiment général d'identité du moi chez un individu (Cote et Levine, 2002).

Tirant parti de la diversité culturelle croissante et de la pluralité religieuse dans les sociétés d'aujourd'hui, l'enseignement de l'éducation interculturelle, le dialogue interconfessionnel et l'identité de soi sont des points essentiels pour l'éducation et la société. Des pratiques radicalement nouvelles devraient apparaître, en même temps que les œuvres académiques cernent le problème.

Méthodologie

L'éducation interculturelle a souvent lieu dans le cadre de l'éducation religieuse (Leak, 2008). Deux dimensions résultant de l'apprentissage interconfessionnel sont formulées: apprendre la religion,

ou apprendre de la religion. Les deux dimensions sont nécessaires dans l'éducation interculturelle et le dialogue interreligieux. Apprendre à connaître la religion en termes d'information et d'histoire exhaustive sur les différentes religions / cultures afin d'éviter les stéréotypes. L'approche Apprendre de la religion s'intéresse à la réflexion et à la réponse des élèves sur leurs propres expériences et pratiques religieuses et celles des autres (Keast, 2006).

Apprendre la religion pourrait être abordé avec des méthodes d'éducation non formelle et des études individuelles. Apprendre de la religion peut être abordé par le biais d'une méthodologie d'éducation non formelle afin d'évaluer la pertinence de l'individu avec la religion ; améliorer le développement de diverses compétences interculturelles ; et donner un sens à la connaissance et à la compréhension de la religion et de la culture (Keast, 2006).

Parmi les questions soulevées à propos de la religion, on peut citer: « Qu'est-ce que l'individu apprend sur lui-même à travers la religion? », « Qu'est-ce que l'individu apprend sur ses antécédents, sa famille, sa société et sa culture? ». Les deux dimensions sont impliquées dans le dialogue interconfessionnel dans le cadre de l'éducation interculturelle. Cependant, bien qu'il puisse y avoir un réel apprentissage sur soi à travers l'apprentissage de la religion, ainsi que sur sa communauté, apprendre de la religion n'implique pas nécessairement un apprentissage sur l'identité de soi.

1) Méthodologies de la distance: L'apprentissage de la religion et l'introspection sur sa propre identité sont des aspects très sensibles. Pour la plupart des adultes et des enfants, la religion et la spiritualité sont très personnelles et privées. Il existe également des problèmes de différence au sein et entre les communautés religieuses. Pour ces raisons, des méthodologies et des techniques d'éloignement sont proposées, qui sont indirectes et permettent une étude et un apprentissage sûrs. Ci-dessous quelques exemples de techniques de distanciation:

- Fournir des détails sur les croyances religieuses / spirituelles, la foi, les pratiques de philosophes connus, les chefs religieux, dans tous les cas des personnalités influentes. Des forums, des vidéos et Internet peuvent être utilisés comme sources d'information et stimuler une réflexion sur soi et sur les pratiques religieuses et spirituelles.
- Des personnages imaginaires qui possèdent des éléments similaires à ceux du groupe cible (jeunes, immigrants, etc.). Les vidéos ou les histoires des personnages

imaginaires peuvent servir de base à l'identification et à la réflexion personnelle, qui sont des exemples sûrs.

2) Méthodologies de simulation: La simulation permet de créer une situation de vie réelle structurée qui est éloignée des individus, mais ils peuvent se mettre en connexion avec elle et développer des points de compréhension sur une réflexion personnelle sur la façon dont les identités religieuses / spirituelles influencent l'identité de soi.

- Des études de cas qui représentent des différences religieuses, des conflits de valeurs / éthiques et des dilemmes moraux de différentes origines religieuses et culturelles.
- Simuler des situations avec des questions pour faire éclore diverses opinions, la pluralité et le dialogue.

3) Des activités individuelles d'autoréflexion qui stimulent l'introspection sur l'influence des origines culturelles, des pratiques religieuses et de la foi spirituelle / religieuse sur l'identité de soi et les comportements.

L'Approche Phénoménologique Interprétative (API) semble être l'approche la plus appropriée pour incarner la diversité religieuse et la réflexion sur soi dans une éducation axée sur l'interculturel. La phénoménologie des expériences des étudiants en est la clé de voûte ; en mettant l'accent sur la nature subjective de leurs expériences (Smith & Osborn, 2003; Moustakas, 1994). En d'autres termes, l'approche phénoménologique de l'apprentissage de la diversité religieuse et spirituelle met l'accent sur la compréhension de la manière dont le monde est ressenti, plutôt que sur la façon dont le monde est objectivement. La connaissance introspective est augmentée ainsi que l'empathie envers les différentes croyances religieuses. La méthode interprétative dans l'approche phénoménologique considère la diversité parmi les expériences et construit la signification pour l'individu. Par conséquent, les étudiants sont réflexifs quant aux différentes orientations religieuses et culturelles, ainsi que sur la manière dont l'influence sur l'identité de soi est unique et différente pour chaque individu. L'approche phénoménologique interprétative fournit l'espace nécessaire à l'introspection et à l'auto-évaluation dans le processus d'apprentissage. Les deux éléments clés de l'approche phénoménologique interpersonnelle sont:

- Les étudiants réévaluent leur compréhension de leur propre perception du monde
- Les étudiants émettent une critique constructive et sensible des problèmes présentés

- Les étudiants sont distanciés par rapport à l'objectivité de la religion / des faits spirituels, et se concentrent sur l'expérience subjective permettant ainsi une réflexion sur soi

Conseils aux enseignants & formateurs, et quelques points clés

- Vous n'êtes pas nécessairement obligé de venir d'un milieu interreligieux / culturel mixte, mais vous devez posséder une connaissance approfondie d'une autre culture et des éléments de base sur les autres religions. En plus de comprendre en particulier une culture étrangère, vous devez être pleinement érudit dans votre propre culture. Ceci s'acquiert généralement lors de séjours à l'étranger à des fins professionnelles ou commerciales.
- Les stéréotypes et les préjugés sur les habitudes et comportements de nos pairs peuvent avoir une incidence sur nos propres attitudes et attentes lors d'une communication avec d'autres cultures. Le but principal des stéréotypes est de nous aider, lorsque nous avons affaire à une culture que nous méconnaissons et de nous donner l'illusion d'un modèle prévisible pour ainsi savoir comment réagir à une situation interculturelle / interconfessionnelle donnée. Même si les stéréotypes sont communément partagés au sein de la société ou développés progressivement grâce à notre expérience directe dans les relations interculturelles, il est néanmoins crucial de continuer à remettre en question leurs pertinences. Ainsi, nous nous empêchons de juger nos pairs internationaux sur la base d'hypothèses erronées qui conduisent à des comportements interculturels inappropriés et à des incidents critiques.
- Il vous sera plus facile, en tant que formateur / conseiller, de vous adapter aux différents contextes de formation / d'entreprise. Si vous allez enseigner dans des centres d'appels, vous aurez besoin d'une expérience au sein de centres d'appels ; si vous allez enseigner à des directeurs à gérer des équipes multiculturelles / interconfessionnelles, vous devez l'avoir vécu vous-même. Une connaissance du fonctionnement des entreprises, des problèmes auxquels elles sont confrontées et des personnes impliquées aide à concevoir et à dispenser des cours. L'expérience de travail est probablement l'une des choses les plus importantes pour les nouveaux venus en matière de formation culturelle pour être pris au sérieux.
- La plupart des personnes rentrent dans la formation culturelle / interconfessionnelle suite à un séjour à l'étranger, que ce soit pour raisons professionnelles, de bénévolat ou même de loisirs. Passer du temps et travailler dans un autre pays vous ouvre les yeux sur la manière dont les gens diffèrent au travail et à l'extérieur. Cela remet en question votre propre

culture et vos propres valeurs, et l'expérience vécue du choc culturel et du mal du pays est inestimable.

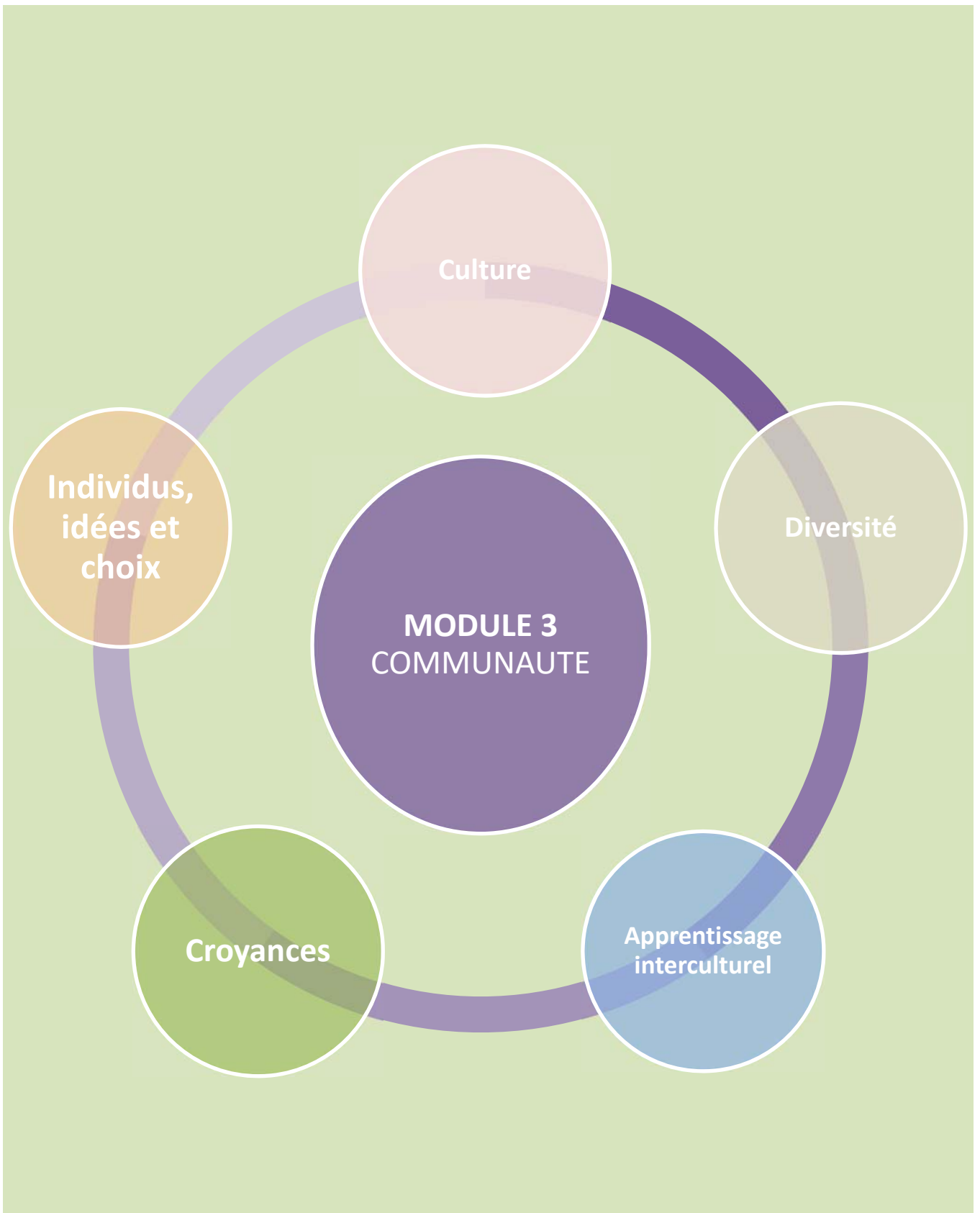
- Même si vous possédez une connaissance approfondie d'une culture ou d'un pays / d'une religion, que vous avez les meilleures présentations avec le meilleur programme, vous échouerez si vous ne savez pas enseigner. Être un formateur, c'est ouvrir des portes aux personnes pour les aider à s'engager, à comprendre, à traiter et à réagir aux nouvelles façons de penser, d'être et de faire. La formation culturelle avec des éléments interconfessionnels suit le même principe.
- Les conseils du formateur expert M. Matthew Hill vous aidera à faciliter votre travail de formation : « Compétences sociales pour établir une connexion en début de journée. » « Compétences de présentation pour maintenir l'engagement et l'intérêt. » « Compétences en salle pour gérer la technologie et les exercices. » Et avoir un sens aigu du temps - personne n'apprécie un formateur qui traîne ou qui met en retard pour les repas.
- De solides compétences écrites sont essentielles car les formateurs doivent préparer des projets, des questionnaires, des documents, des rapports, des présentations, etc. Il est très important d'avoir la capacité de formuler les choses clairement et succinctement, de manière structurée et ciblée.
- La formation interculturelle ne concerne pas exclusivement les cultures nationales. Il peut s'agir de différents groupes d'entreprises, régionaux, générationnels, professionnels, éducatifs ou autres. Être un formateur interculturel implique souvent de penser à l'intérieur et à l'extérieur de la boîte. Pour évaluer la situation du client, il faut concevoir, développer et offrir le meilleur programme, ce qui requiert de la flexibilité et des manières créatives de regarder le monde. Cela rend notre travail extrêmement gratifiant et varié. On peut tout aussi bien faire valoir que le travail que nous accomplissons est plus que jamais important et précieux, dans ce monde de plus en plus mondialisé mais divisé.
- Cependant, pour réussir, vous avez besoin de compétences, de connaissances et d'expérience très développées et certaines exigences seront recherchées par la plupart des employeurs ou des clients potentiels, en plus des spécialisations individuelles.
- Vous trouverez ci-dessous une liste utile du formateur-expert M. Randy Glasbergen (2002) avec les compétences-clés requises pour un formateur interculturel :
 1. Une expérience interculturelle importante et significative, comme par exemple vivre ou travailler à l'étranger, dans des rôles qui nécessitent une interaction interculturelle. Les formateurs doivent également démontrer leur capacité à tirer des leçons de leur expérience, et à appliquer cette connaissance à des situations interculturelles.

2. Une expérience et des connaissances professionnelles et organisationnelles : vous pouvez donc comprendre les besoins des personnes avec qui vous travaillez, ce qui les motive, comment leurs performances sont mesurées et liées au type de problèmes auxquels elles sont confrontées, comme par exemple constituer une équipe interculturelle, communiquer avec des équipes virtuelles ou résoudre des conflits entre cultures.
3. Les compétences en matière de formation, de médiation, de présentation et de coaching méritent d'être investies et développées.
4. La connaissance interculturelle des théories, des modèles et des cadres, telle que l'Intelligence Culturelle (IC) et comment les appliquer : suivez un cours de formation de formateurs, lisez le travail de spécialistes dans le domaine. (Le modèle en iceberg de la culture de Hall, et les dimensions de la culture de Hofstede sont bien connus, mais des chercheurs plus récents tels que Milton Bennett et Helen Spencer-Oatey sont également des ressources utiles).
5. Vos propres domaines d'intérêt ou d'expertise pour créer votre propre plus-value. Cela peut se traduire dans une spécialisation dans des régions ou des pays spécifiques du monde, ou une formation professionnelle particulière, un domaine d'industrie, une communauté ou une expertise précise telle que la jurisprudence, l'industrie automobile, la publicité ou le sport.
6. Les compétences en relations humaines: différents employeurs et clients recherchent des compétences et des expertises différentes, mais ils recherchent avant tout une personne agréable et aimable avec qui collaborer, qui soit professionnelle et fiable.

Recommandations

- *Lisez.* Il existe des centaines de livres sur la communication interculturelle et interconfessionnelle. Etablissez une liste de lecture, faites des recherches sur certains grands noms du monde universitaire et lisez des articles sur leurs théories, approfondissez votre culture / pays d'intérêt.
- *Trouvez votre organisme local pour l'éducation, la formation et la recherche interculturelles / interconfessionnelles et inscrivez-vous.* Suivez les événements à venir et y assister. C'est un excellent moyen de vous lancer rapidement dans le secteur, car vous rencontrerez non seulement des formateurs, mais également des entreprises de formation, des universitaires et de nombreuses autres personnes intéressées par le domaine.

- *Voyagez ou travaillez à l'étranger.* Si vous n'avez jamais été à l'étranger, alors vous devez le faire. Si vous souhaitez vous former sur un pays spécifique, allez y passer du temps pour en savoir plus, visitez des villes, rencontrez des gens, ne restez pas au niveau superficiel et, si possible, trouvez un emploi.
- *Suivez une formation.* Si vous sentez que vous êtes prêt à devenir formateur, il existe désormais des cours de formation de formateurs, spécifiquement destinés à ceux qui souhaitent suivre une formation interculturelle et interconfessionnelle. La qualification aidera à vous établir en tant que formateur crédible.
- *Acquerrez de l'expérience.* Quel que soit l'endroit ou le moyen. Si cela signifie travailler pour une entreprise de déménagement, suivre un formateur culturel ou devenir un assistant administratif pour une entreprise de formation, faites-le.
- *Et, bien évidemment, maîtrisez les méthodologies et les ressources de B.Living dans votre travail quotidien de conseil, testez-les et mettez-les en œuvre / allez même plus loin et développez-les à un autre niveau ou dans une autre extension.*



Objectifs

Dans ce module, l'impact des communautés sur l'individu sera discuté. La relation entre les étudiants et la communauté sera analysée, en se concentrant sur différents aspects qui caractérisent les communautés et le rôle de leurs cultures. L'objectif est d'aider les étudiants à participer activement à la vie de leur communauté, et à explorer les moyens de trouver et de surmonter les obstacles communs.

Utilisation éducative du niveau de connaissance

- Identifier la relation entre l'individu et la communauté, et comment elle façonne les caractéristiques, les croyances, les valeurs et l'estime de soi
- Décrire les raisons ou la source des préjugés, des stéréotypes et de leurs effets injustes sur les communautés
- Définir des valeurs et des éléments culturels différents au sein d'une communauté

Introduction

Dans ce module, la relation de l'individu et de la communauté est l'objectif principal de l'apprentissage. Chaque personne fait partie d'une communauté, active ou passive, engagée volontairement ou due à des racines familiales ou religieuses. Il est intéressant d'examiner la relation entre l'individu et la communauté en termes d'apprentissage, car on peut supposer que les deux facteurs sont interdépendants. Cela signifie qu'ils s'influencent, se façonnent et changent mutuellement.

Les différences entre l'individu et la communauté peuvent provenir des opinions, des attitudes et des valeurs. Ces distinctions sont souvent difficiles à reconnaître car, comme indiqué précédemment, certaines normes sont toujours façonnées par la communauté et le contexte culturel. Par conséquent, il est nécessaire d'encourager la réflexion personnelle des participants et d'ouvrir les yeux sur la façon dont les préjugés et les stéréotypes sont formés, afin de les remettre en question de manière critique.

Ce module se concentrera sur des activités pratiques, dans lesquelles les participants sont invités à contribuer activement. Il comprend des travaux de groupe, des jeux de rôles, des simulations, etc., qui ciblent leurs perceptions des valeurs et de certaines normes. Ils doivent expérimenter et être attentifs à leur propre comportement, et à la manière dont leurs

connaissances et leurs attitudes sont façonnées. Cela nécessite une attitude honnête et ouverte pour pouvoir participer activement et apprendre efficacement de ce module.

Méthodologie

Afin de mettre en évidence les approches décrites ci-dessus, la théorie de «l'apprentissage expérientiel» a été choisie. Bien qu'elle ne soit pas exclusivement dédiée à l'apprentissage interculturel, ses principes fondamentaux sont conformes aux approches utilisées dans le module et sont considérés comme bénéfiques pour l'apprentissage interculturel.

David Kolb a poursuivi le développement des concepts du début des années 1980 par Mezirow, Freire et autres, qui considéraient l'apprentissage comme un cycle impliquant le traitement de l'information, suivi d'une réflexion critique de cette expérience, et qui mène ensuite à la réflexion (Rogers, 1996). Cette réflexion implique l'explication du processus, qui peut être communiquée à d'autres.

Kolb a affiné ce concept de réflexion et l'a divisé en activités / étapes d'apprentissage distinctes:

- Étape 1 - Expérience concrète (prise de conscience)
- Étape 2 - Observation réflexive (compréhension de l'expérience)
- Étape 3 - Conceptualisation abstraite (généralisation, théorisation)
- Étape 4 - Expérimentation active (Application à mon monde)

1. Dans un premier temps, une *expérience concrète* sous la forme d'une nouvelle situation est rencontrée. En outre, les expériences existantes peuvent être interprétées d'une nouvelle manière.
2. Dans un deuxième temps, cette expérience est interprétée par l'*observation réflexive*. Cette étape est particulièrement importante si des incohérences apparaissent entre l'expérience et la compréhension.
3. La troisième étape, la *conceptualisation abstraite*, décrit la création d'une nouvelle idée ou l'adaptation d'un concept existant qui doit être modifié pour s'adapter à la nouvelle expérience.
4. Enfin, l'étudiant teste cette nouvelle idée dans son environnement à travers l'*expérimentation active*.

En résumé, ces étapes peuvent être mises en pratique en les cernant avec des outils appropriés.

Au cours de la première étape, l'individu ou le groupe exécute simplement la tâche et ne la réfléchit généralement pas, la réalisant ainsi avec intention.

En réfléchissant, la personne s'éloigne de l'implication dans la tâche et passe en revue sa perception et ses actions. Les aptitudes à prêter attention et à noter les différences aident à identifier les événements subtils et à les expliquer clairement aux autres.

Les valeurs, les attitudes et les croyances de la personne influencent la communication de l'expérience et la distinction de certains événements. Par conséquent, le vocabulaire est également influent pour verbaliser et discuter de ses perceptions.

Dans le cadre de la conceptualisation, les étudiants commencent à interpréter certains événements et relations entre les personnes, les cultures et les valeurs.

Enfin, la réflexion et la compréhension nouvellement acquises permettent aux personnes de faire des prédictions sur certains événements, sur leurs comportements et sur les actions à entreprendre.

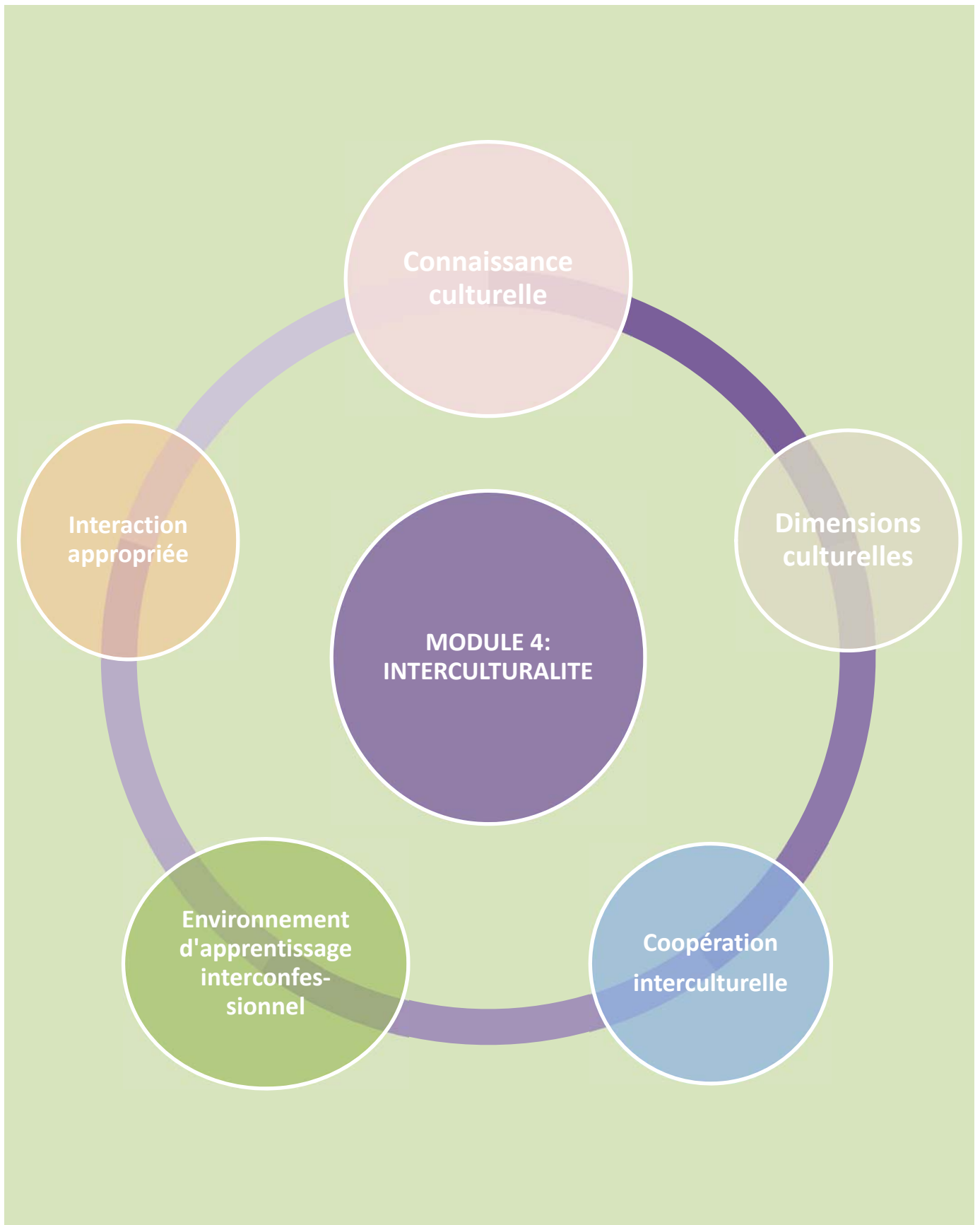
Conseils aux enseignants et formateurs, et quelques points clés

- L'apprentissage expérientiel souligne que les personnes apprennent efficacement de leurs propres expériences
- Il met en évidence les aspects pratiques, et met davantage l'accent sur l'action que sur la connaissance
- Il rend visibles les comportements et les attitudes, ce qui facilite leur appréhension et leur traitement
- L'explication théorique ne suffit pas, il faut agir pour améliorer son propre comportement
- Les expériences d'apprentissage doivent être intégrées
- Grâce à l'apprentissage expérientiel, le changement de comportement et d'attitude peut être réalisé
- Les idées et les choix des individus sont pris en compte
- Faire l'expérience de quelque chose de nouveau, ou voir quelque chose de différent est plus important que des résultats concrets
- La réflexion crée une prise de conscience considérée comme une condition préalable à la compréhension interculturelle
- Comprend qu'il faut se souvenir longtemps du processus d'apprentissage
- L'apprentissage expérimental doit être agréable, motivant et gratifiant

Recommandations

Il peut être utile de faire l'expérience des méthodes en tant que participant, avant de les mettre en œuvre. Il est nécessaire d'organiser, de modérer et d'anticiper les résultats, mais aussi de pouvoir faire face aux imprévus. Les professionnels doivent être réfléchis et conscients de leurs propres opinions, afin de pouvoir travailler avec les interprétations et les réflexions des participants. Bien que le programme ne soit pas strictement planifié, il est recommandé de définir des objectifs et un cadre. Pour le choix des méthodes, il est recommandé de prendre en compte les besoins des participants et de choisir celles qui ne dépassent pas les participants ou les mettent mal à l'aise, car la religion et la culture peuvent toucher des points sensibles.

Outre le choix de la méthode, il est bénéfique, compte tenu de l'apprentissage expérimental, de préparer soigneusement le compte rendu et les commentaires. Enfin, le professionnel doit être conscient et prêt à faire face à des résultats ou à des résistances inattendus, car l'apprentissage en général est un processus individuel, perçu différemment, et la pratique expérimentale peut entraîner des malentendus ou des opinions différentes, notamment sur des sujets sensibles.



Objectifs

Dans cette unité, les similitudes et les différences culturelles seront discutées. Les concepts d'interculturalité seront évalués en les reliant à des situations réelles. L'objectif est de guider les étudiants vers l'appréciation de la diversité, en les sensibilisant à la valeur positive de la diversité culturelle et à sa contribution à l'humanisation de la mondialisation, ainsi qu'à l'établissement d'une paix permanente.

Utilisation éducative du niveau de connaissance

- Définir le terme « interconfessionnel » et expliquer les concepts connexes
- Enumérer les aspects des environnements d'apprentissage interconfessionnel
- Identifier les conditions et les principes et objectifs communs importants pour un environnement d'apprentissage interconfessionnel bénéfique

Introduction

L'interculturalité peut être perçue comme la capacité à interagir avec des personnes de différentes origines culturelles, en utilisant de manière appropriée un langage authentique, de manière à démontrer une connaissance et une compréhension des cultures. C'est également la capacité de faire l'expérience de la culture d'une autre personne et d'être ouvert d'esprit, intéressé et curieux à propos de cette personne et de sa culture.

Plus précisément, le mot « Culture » peut être compris comme faisant référence aux produits, aux pratiques et aux perspectives d'un groupe cible de personnes, ou d'une culture cible. En revanche, l'« Interculturalité » peut être considérée comme l'interaction de personnes de cultures différentes et la compréhension d'une autre culture, de sorte que la langue utilisée soit adaptée au contexte et à l'auditoire.

En ce sens, être compétent en interculturalité ne dépend pas seulement de la connaissance culturelle, mais aussi des attitudes, des croyances, des valeurs et des compétences interpersonnelles. Par exemple, une personne peut maîtriser une langue et ne pas savoir comment interagir avec un public spécifique, et donc ne pas être comprise.

De nos jours, l'interculturalité devient de plus en plus importante, car de nombreuses personnes migrent d'un pays vers un autre pour échapper aux conflits, à la persécution, à la pauvreté ou pour réunir des familles. L'interculturalité est également une ressource utile pour faire face aux situations problématiques liées aux stéréotypes, aux préjugés et à la discrimination, qui peuvent

mener à des événements de racisme et de xénophobie. L'interculturalité présente plusieurs avantages sociaux et personnels:

- Promouvoir la diversité culturelle et adaptation culturelle
- Faciliter le processus de rapprochement chez les personnes ayant des antécédents culturels différents
- Améliorer l'enrichissement culturel et la créativité
- Faciliter l'intégration scolaire, sociale et professionnelle des migrants
- Fournir des stratégies pour appréhender les stéréotypes, les préjugés et la discrimination
- Faciliter la compréhension entre les différentes perspectives religieuses

En raison de tous ces facteurs, l'interculturalité est l'une des compétences les plus pertinentes pour les enseignants travaillant dans des environnements d'apprentissage interconfessionnel. On pourrait dire que c'est la compétence de base requise pour le bon développement des autres compétences interculturelles.

Approches d'enseignement et méthodologies

La première approche méthodologique concernant l'interculturalité est la nécessité de prendre conscience de l'existence de **minorités culturelles** dans les environnements d'apprentissage interconfessionnel.

Les enseignants, formateurs, éducateurs et conseillers scolaires et de formation professionnelle qui font face à une diversité religieuse devraient développer l'interculturalité en tant que compétence clé lorsqu'ils traitent avec des étudiants ayant des antécédents culturels différents, principalement des migrants, tout en respectant les minorités culturelles. Cela les aidera à gérer la diversité religieuse de manière positive et dialogique, en classe et dans des contextes non formels et informels.

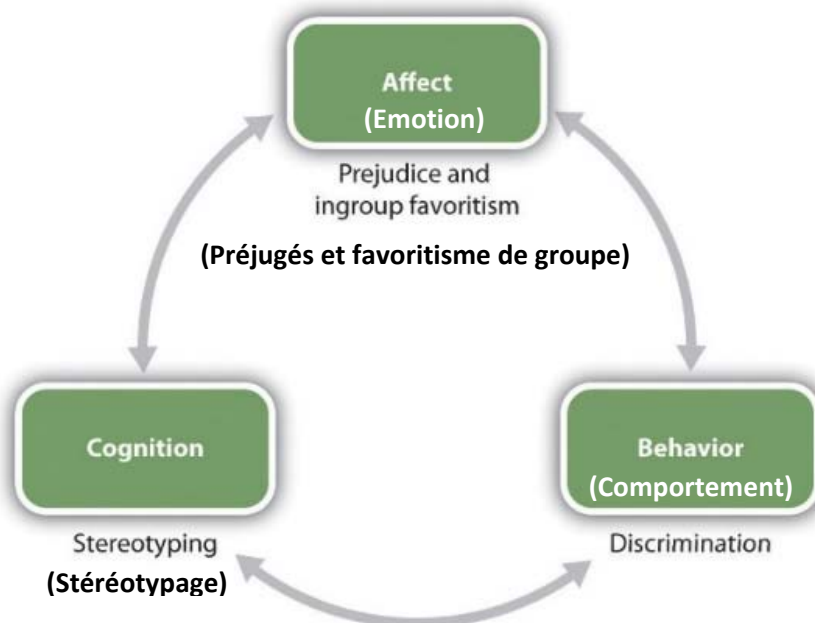
L'interculturalité aidera les professionnels scolaires et de formation professionnelle à comprendre la signification et l'influence de l'identité culturelle, à prendre conscience des différences culturelles et à adopter une attitude critique à l'égard de toute forme de discrimination envers ces **minorités culturelles**.

Les antécédents culturels et religieux des étudiants migrants diffèrent de l'identité et des modèles culturels locaux, ce qui en fait un groupe particulièrement vulnérable, confronté à plusieurs situations difficiles:

français sont romantiques », « les personnes âgées sont ennuyeuses ». Et ces croyances ont tendance à être utilisées pour guider nos actions vers des personnes de ces milieux culturels ou religieux.

Outre les stéréotypes, les personnes peuvent également développer des **préjugés** qui sont une composante affective. Les préjugés peuvent être considérés comme une attitude négative injustifiable envers un groupe ou les membres d'une culture ou d'une religion. Les préjugés peuvent prendre la forme du mépris, de la colère, de la peur, du dégoût, de l'inconfort et même de la haine. C'est-à-dire des types d'états affectifs qui peuvent conduire à développer des comportements externes. En ce sens, les stéréotypes et les préjugés sont problématiques, car ils peuvent nous amener à créer un type de comportement que nous appelons la **discrimination**, soit un comportement négatif injustifié envers les membres d'un groupe, d'une culture ou d'une religion, en fonction de leur appartenance.

La figure suivante (le principe ABC sur l'interculturalité. Source: Principes de psychologie sociale, 2012), axée sur une approche de l'interculturalité, montre comment ces trois étapes influencent et réagissent mutuellement.



Les enseignants scolaires et de l'EFP doivent tirer parti des compétences liées à l'interculturalité pour identifier les stéréotypes, les préjugés et les comportements discriminants. En outre, ces professionnels devraient éviter ces concepts négatifs en gérant et en appliquant les stratégies appropriées, à savoir:

- analyser et quantifier l'impact des stéréotypes, des préjugés et des comportements discriminatoires en soi et dans l'environnement d'apprentissage interconfessionnel
- identifier des stratégies pour la gestion des stéréotypes, des préjugés et des comportements discriminatoires en classe, ainsi que dans un cadre non formel et informel
- mettre en pratique des stratégies pour faciliter le processus de rapprochement des étudiants avec d'autres cultures et religions

Enfin, la **Théorie des Dimensions Culturelles**, développée par Geert Hofstede, constitue une approche théorique utile pour les enseignants scolaires et de formation professionnelle qui travaillent dans des environnements d'apprentissage interconfessionnels. Cette théorie a été largement utilisée dans plusieurs domaines en tant que paradigme de recherche, notamment en psychologie interculturelle, en communication interculturelle et en gestion internationale. Jusqu'à présent, cette théorie constitue l'étude la plus complète de la manière dont les valeurs sont influencées par différentes cultures, y compris un lien étroit avec le contexte religieux de ces cultures.

Le modèle comprend six dimensions qui représentent des préférences indépendantes pour un état de situation par rapport à un autre, qui distinguent les pays plutôt que les individus. En rassemblant les scores nationaux de 1 à 120, ce modèle permet une comparaison internationale entre les cultures. Au moyen d'études et d'enquêtes transnationales (comme l'enquête sur les valeurs mondiales), 93 pays ont été inclus dans ce modèle de recherche comparative en 2010.

Les six **dimensions culturelles** sont les suivantes:

- L'Indice de Distance de la Puissance (PDI). Il fait référence à la mesure dans laquelle les membres les moins puissants des organisations et des institutions (c'est-à-dire les entreprises, la famille) acceptent et s'attendent à ce que le pouvoir soit distribué de manière inégale.
- L'Individualisme versus le Collectivisme (IDV). Il fait référence à la mesure dans laquelle les personnes dans une société sont intégrées dans des groupes, allant des sociétés qui privilégient le « je » par rapport au « nous », aux sociétés dans lesquelles des relations étroitement intégrées relient les familles élargies et les autres en groupes.
- La Masculinité versus la Féminité (MAS). Cette dimension considère la « masculinité » comme une préférence dans la société pour la réussite, l'héroïsme, l'affirmation de soi et les récompenses matérielles pour le succès ; et la « féminité » comme préférence pour la coopération, la modestie, la prise en compte des plus faibles et la qualité de la vie.

- L'Indice d'Évitement de l'Incertitude (UAI). Il fait référence à la tolérance d'une société vis-à-vis de l'ambiguïté, dans laquelle les personnes gèrent ou évitent un événement imprévu, inconnu ou en dehors du statu quo.
- Orientation à Long Terme versus Orientation Normative à Court Terme (LTO) Cette dimension associe la connexion du passé aux actions / défis actuels et futurs.
- Indulgence versus Retenue (IND) Cette dimension considère comme « indulgente » une société qui permet une satisfaction relativement libre des désirs humains fondamentaux et naturels liés à la jouissance de la vie et au plaisir ; et comme « retenue » une société qui contrôle la satisfaction des besoins et la réglemente au moyen de normes sociales strictes.



Conseils pour enseignants et formateurs

- Afin d'interagir de manière appropriée avec les étudiants et les familles de différentes origines culturelles et religieuses, il est nécessaire d'utiliser de manière appropriée un langage authentique de façon à démontrer la connaissance et la compréhension de ces cultures et religions.

- Afin d'appliquer l'interculturalité, les enseignants scolaires et de la formation professionnelle devraient promouvoir des moyens pour expérimenter eux-mêmes d'autres cultures, et d'être ouverts d'esprit et intéressés par le contexte culturel et religieux de leurs étudiants.
- Il est important que les enseignants et les formateurs aient des connaissances culturelles, mais il est également essentiel de travailler sur des attitudes, des croyances, des valeurs et des compétences interpersonnelles personnelles.
- L'interculturalité est une ressource utile pour faire face aux situations problématiques liées aux stéréotypes, aux préjugés et à la discrimination, qui permet d'éviter des événements potentiels racistes et xénophobes.
- L'interculturalité est l'une des compétences les plus pertinentes pour les enseignants travaillant dans des environnements d'apprentissage interconfessionnel, qui permet de comprendre la signification et l'influence de l'identité culturelle, à prendre conscience des différences culturelles et religieuses et à adopter une attitude critique envers toute forme de discrimination.
- Les minorités culturelles possèdent des caractéristiques fondamentales telles que la langue, la religion, les traditions culturelles et les coutumes et ont généralement une position non dominante sur le plan politique et numérique.
- Les enseignants scolaires et de l'EFPP doivent être conscients, identifier et éviter les stéréotypes, les préjugés et les comportements discriminatoires à l'encontre des minorités culturelles, en classe et dans tout cadre non formel et informel.
- La stratégie la plus fondamentale pour gérer la diversité religieuse consiste à analyser l'impact des stéréotypes, des préjugés et des comportements discriminatoires en soi, et au sein de l'environnement d'apprentissage interconfessionnel.
- La pratique la plus fondamentale pour promouvoir un environnement d'apprentissage interconfessionnel consiste à faciliter le processus de rapprochement des étudiants de cultures et de religions différentes.

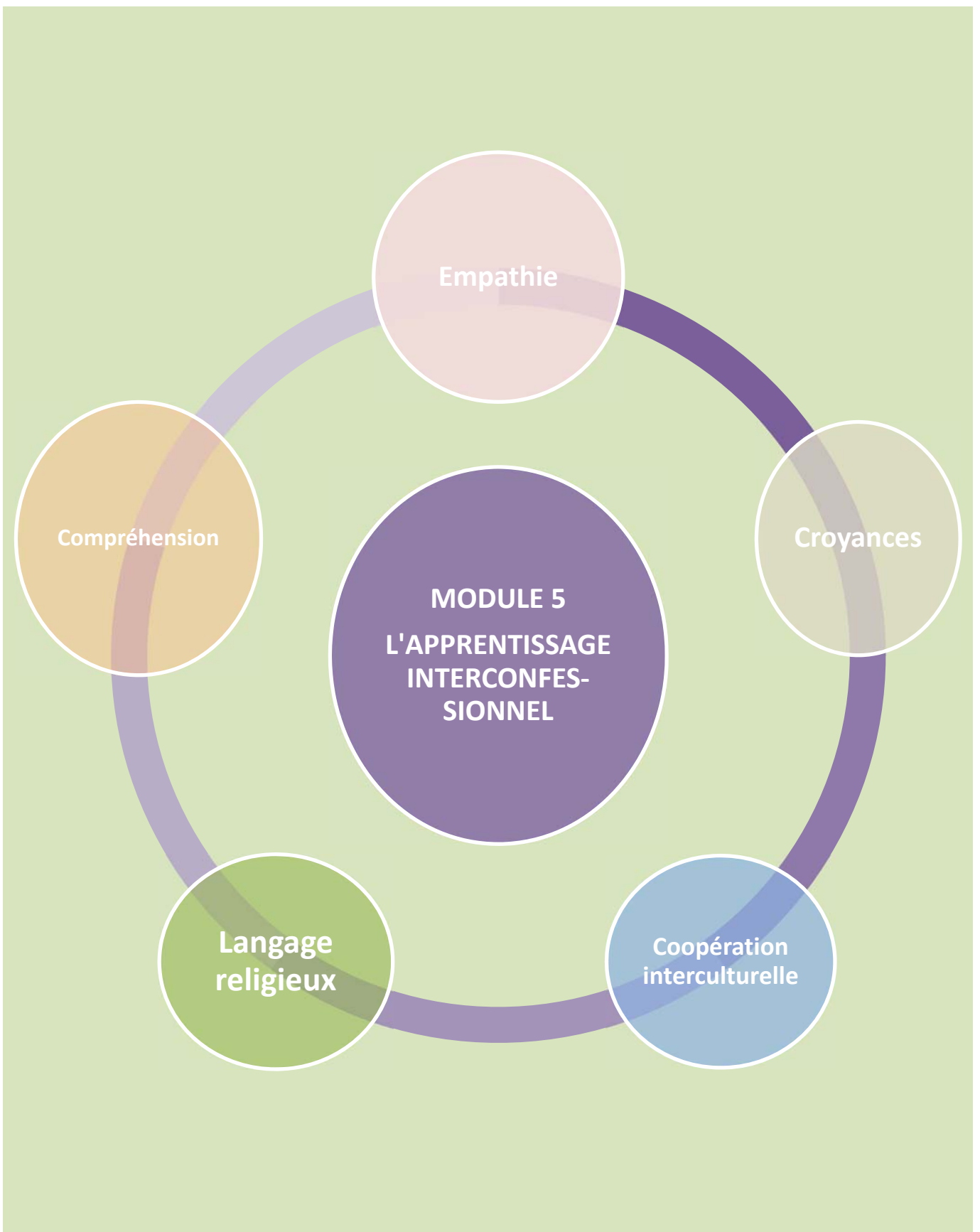
Recommandations:

Les enseignants, les formateurs, les éducateurs et les conseillers scolaires et de l'EFPP qui traitent de la diversité religieuse devraient développer l'interculturalité en tant que compétence clé lorsqu'ils gèrent des étudiants d'origine culturelle et religieuse différente.

La gestion de l'interculturalité aidera ces professionnels à reconnaître et à gérer les différences de perception du monde entre les cultures et les religions, et à promouvoir une interaction appropriée et riche entre les étudiants de différentes cultures et religions.

L'interculturalité aidera les intervenants scolaires et de l'EFP à gérer la diversité religieuse de manière positive et dialogique, en classe et dans des contextes non formels et informels.

De plus, être compétent en matière d'interculturalité permet aux professionnels de l'enseignement de comprendre la signification et l'influence de la culture, de la religion et de l'identité culturelle chez leurs étudiants et son influence dans le système éducatif ; de développer la sensibilisation et d'encourager le respect et la tolérance vis-à-vis des différences culturelles et religieuses ; et enfin de développer une attitude critique vis-à-vis de l'intolérance en classe.



Objectifs du module

Dans ce module, les environnements d'apprentissage interconfessionnels seront discutés. L'objectif est d'aider les étudiants à comprendre les concepts de religion / culture et l'impact sur l'enseignement et l'environnement d'apprentissage. Ils devront faire face à des circonstances qui peuvent être prédominantes dans de tels environnements, et aborder et modérer un cadre d'apprentissage interconfessionnel, en appliquant des méthodes adéquates et en faisant preuve d'introspection et d'attitude critique.

Utilisation éducative du niveau de connaissance

- définir le terme d'« apprentissage interconfessionnel » et expliquer les concepts connexes
- énumérer les aspects des environnements d'apprentissage interconfessionnel et identifier les conditions, les principes et les objectifs communs importants pour un environnement d'apprentissage interconfessionnel bénéfique

Introduction

L'apprentissage interconfessionnel peut être compris comme un apprentissage par l'interaction interconfessionnelle caractérisée par la compréhension, le respect, l'ouverture et la coopération entre les différences. Les contacts interconfessionnels locaux sont d'une grande importance et constituent une question de sensibilité. Ils contribuent à créer une communauté intégrée et cohérente, à l'aise avec la diversité. Ainsi, les écoles et les centres d'enseignement et de formation professionnelle peuvent être considérés comme des lieux de préparation à une société hétérogène et solidaire. Cette phase préparatoire est également indiquée dans le *Programme d'évaluation des étudiants internationaux (Programme for International Learner Assessment)* (*Compétence universelle pour un monde inclusif : <https://www.oecd.org/education/Global-competency-for-an-inclusive-world.pdf>*) les écoles continueront à jouer un rôle important en aidant les apprenants à vivre ensemble. La manière dont les systèmes éducatifs répondent à l'hétérogénéité sociale croissante de la société a un impact significatif sur le bien-être de tous les membres des communautés qu'ils desservent. L'amélioration des compétences d'empathie et des activités interculturelles est donc un besoin d'un environnement d'apprentissage. A partir de là, dans cette unité, nous visons à fournir des connaissances approfondies sur l'approche interprétative à travers laquelle l'apprentissage interreligieux peut être mis en œuvre avec succès dans des environnements d'apprentissage.

L'apprentissage interconfessionnel et définition de l'Approche Interprétative

L'apprentissage interconfessionnel vise à guider les environnements multiconfessionnels à travers la sensibilité, les connaissances et les compétences pour que les étudiants agissent de manière plus consciente et sensible. De même, l'approche interprétative est un processus éducatif permettant aux formateurs et aux étudiants de comprendre et de gérer la diversité religieuse, afin de créer des communautés d'apprentissage justifiables et pacifiques. Cette approche est également l'une des approches illustratives et didactiques recommandées dans la publication du Conseil de l'Europe intitulée (**Conseil de l'Europe, juillet 2016: Règlement et pratiques pour l'enseignement des religions et des visions non religieuses du monde dans l'éducation interculturelle, Jackson R, 2014**). Ainsi, les événements du 11 septembre 2001 à New York et à Washington et les émeutes dans le nord de l'Angleterre au cours de l'été 2001 et leurs conséquences qui perdurent démontrent qu'il est nécessaire que les enfants et les adultes apprennent des techniques pour comprendre et analyser les éléments culturels. Les stéréotypes et les représentations simplistes, si courants dans les médias populaires, doivent être contrés en aidant les gens à acquérir une certaine indépendance dans leurs propres interprétations et jugements sur les questions religieuses et interculturelles (Jackson R. 2002). Plutôt que de créer un guide méthodologique informatif sur l'éducation religieuse, l'approche interprétative vise à fournir des outils permettant de comprendre les différents langages et pratiques religieux. Ces outils représentent une combinaison d'expériences pratiques d'enseignants, de formateurs qui développent des réflexions sur la lecture de diverses sources, notamment en matière de théologie et d'études religieuses, d'ethnographie, de psychologie sociale, d'histoire culturelle et de philosophie, qui soient exploitables par des personnes avec une formation religieuse et non religieuse. L'approche s'appuie donc sur un mélange éclectique d'idées de personnes qui ont cherché à comprendre les croyances et la pensée des autres. Leur utilisation nécessite une sensibilité reflétée dans un désir de comprendre les autres modes de vie selon leurs propres termes et de comprendre le monde intérieur des autres. En ce qui concerne la « **représentation** » des religions, l'approche interprétative utilise trois niveaux. Le premier et le plus large niveau est le « **niveau de croyance** » qui représente la « tradition religieuse » ou la « religion ». Ainsi, les individus de différentes origines religieuses englobent toutes les différentes manifestations confessionnelles et culturelles de leur religion ou de leurs convictions. Chacun des participants peut progressivement se faire sa propre idée des traditions et croyances religieuses. Chaque fois qu'ils apprennent quelque chose de nouveau, leur compréhension antérieure de la religion est défiée et peut être modifiée. Une discussion et une analyse des concepts-clés s'adaptent le mieux à ce niveau et peuvent aider à fournir un cadre provisoire pour la compréhension, qui peut être modifiée au fur et à mesure de l'apprentissage. Le second niveau est celui du

« **groupe** ». Il peut s'agir de familles appartenant à un groupe confessionnel ou ethnique et dont les membres pratiquent principalement une religion particulière, ou une combinaison de ceux-ci. Un projet basé sur des activités parascolaires associant des familles, par exemple, avec des groupes islamiques et pakistanais, indiens et hindous, orthodoxes et russes, serait instructif pour les enfants des membres du groupe grâce à l'interaction. Le troisième niveau est celui du croyant « **individuel** ». Chaque individu est unique, mais chaque personne pratiquant une religion appartient généralement à un groupe religieux qui entretient une relation avec la tradition religieuse au sens large. C'est au niveau de l'individu que nous pouvons apprécier le mieux le visage humain d'un système de croyance ou d'une religion et entendre des histoires personnelles qui brisent les stéréotypes de toute une religion. En utilisant des ressources telles que l'histoire ou la représentation des religions par exemple, l'approche remet en cause la représentation des « religions du monde » en tant que systèmes de croyances homogènes. L'approche Interprétative décrit les religions avec plus de souplesse en termes de relation entre les individus qui appartiennent généralement à un groupe particulier (comme les phalanges et les sectes) et les traditions religieuses. L'étude des individus, dans le contexte de divers groupes auxquels ils sont associés, peut éclairer la compréhension des « religions ». De même, les concepts-clés des religions peuvent être illustrés et mis en valeur à travers l'examen d'exemples particuliers de foi et de pratique religieuses. Au niveau de **l'interprétation**, cela nécessite une comparaison et un contraste entre les concepts de l'étudiant et ceux de l'initié. L'approche avance et recule selon les concepts de « l'initié » par rapport à son équivalent le plus proche en matière d'expérience de l'étudiant. Par conséquent, la précision est très importante dans une éducation sensible et est une condition nécessaire pour l'étudiant, ainsi que pour l'empathie. L'autre aspect de cette approche herméneutique réside dans l'application du modèle de représentation qui va et vient entre les individus dans le contexte de leurs groupes et de la tradition religieuse au sens large. Ces deux éléments se chevauchent dans la pratique. En ce qui concerne la réflexivité, l'approche interprétative ne vise pas seulement à accroître les connaissances. Elle estime que, pour améliorer la compréhension, les élèves doivent réfléchir à l'impact de leur nouvel apprentissage sur leur compréhension antérieure. Ainsi, la réflexivité recouvre divers aspects de la relation entre l'expérience des étudiants, et l'expérience de ceux dont le mode de vie tente de l'interpréter. Les trois éléments suivants sont particulièrement importants:

- les étudiants réévaluent leur compréhension de leur propre vision du monde (appelée « édification » dans l'approche interprétative) ;
- Les étudiants font une critique distancée du matériel étudié ;

- Les étudiants développent une critique continue du processus d'interprétation, avec un passage en revue des méthodes de discussion en classe d'étude qui font partie du sujet étudié.

Conseils pour les enseignants

L'approche interprétative fournit des outils pour développer la compréhension des différentes traditions religieuses, qui peuvent être utilisés par tous les enfants d'âge scolaire. L'approche interprétative vise à accroître les connaissances et la compréhension, et ne vise ni à promouvoir ni à discréditer les croyances religieuses. L'approche interprétative tient compte de la diversité qui existe au sein des religions, ainsi qu'entre celles-ci, et permet l'interaction de la religion et de la culture, du changement dans le temps et des points de vue différents sur ce qu'est une religion. Elle peut débiter par des exemples tirés des traditions religieuses, ou par des questions et des préoccupations des étudiants. Cela n'a pas d'importance, à condition que les trois concepts-clés de représentation, d'interprétation et de réflexivité soient abordés. L'approche interprétative n'impose aucune vue particulière de la nature de la vérité aux étudiants. L'intention est de permettre aux étudiants de formuler leurs propres points de vue, et de les relier à leur apprentissage et à leur compréhension antérieure (**Jackson, R. 2009, Centre Européen Wergeland**). L'exploration de la relation entre les différents « niveaux » mentionnés peut être libératrice. L'on n'est pas tenu de tout savoir, car chaque exemple étudié éclaire le tableau plus large. L'approche est très flexible.

Les suggestions suivantes peuvent être utiles pour votre préparation de cours:

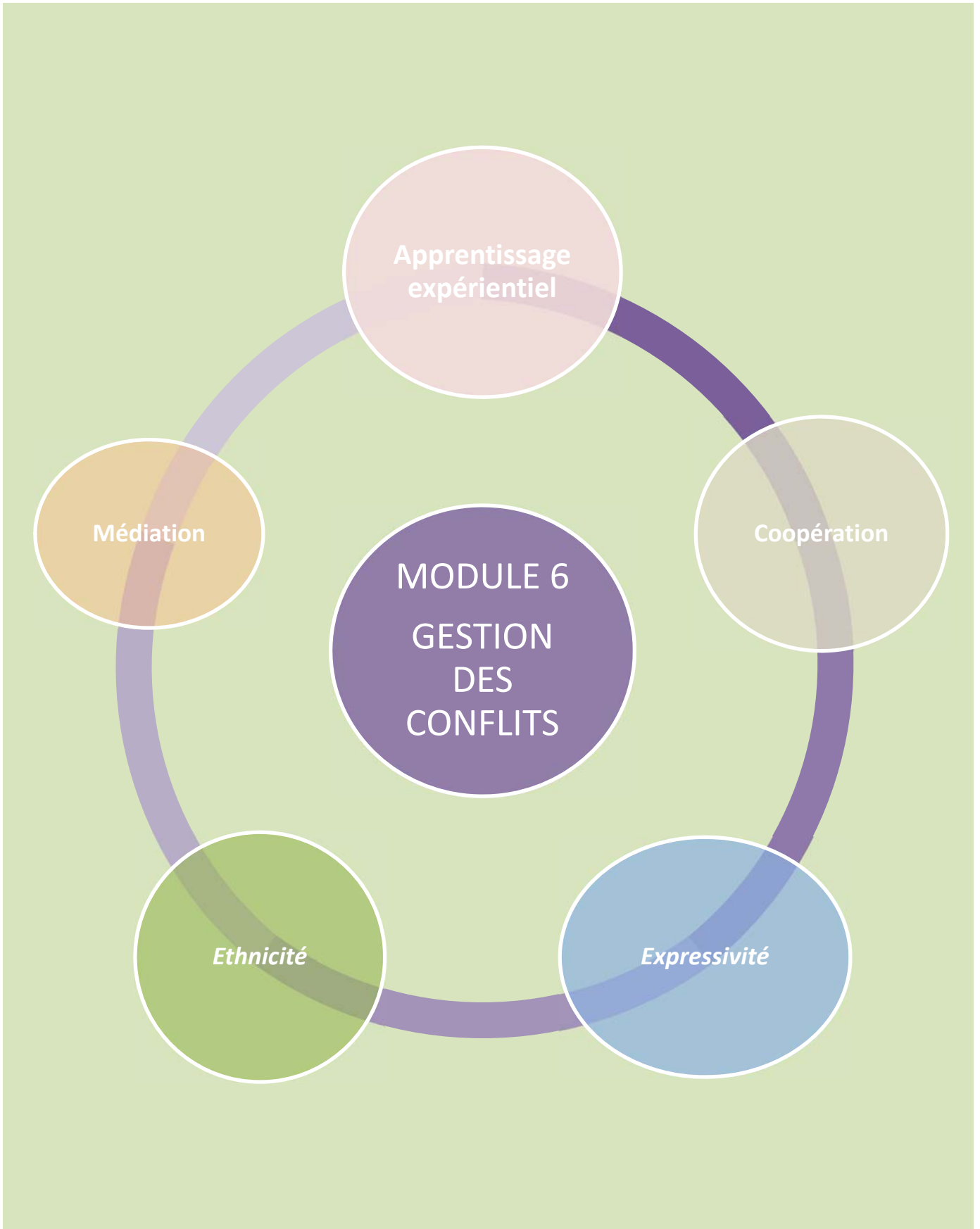
- Soyez conscient de vos propres connaissances et de vos hypothèses antérieures.
- Pensez à la manière dont vous interprétez ce que vous rencontrez. Etes-vous entraîné d'établir des liens (ponts) entre votre monde et le monde de ceux que vous croisez?
- Remarquez comment vous réexaminez votre compréhension de chaque tradition lorsque vous rencontrez davantage d'exemples de sa pratique.
- Évitez, si vous le pouvez, de généraliser à propos d'une tradition religieuse. « Quelques », « certain(e)s » et « de nombreux/ses » sont des mots utiles à utiliser pour enseigner les religions. La structure en trois volets de la tradition individuelle, collective et plus large présentée ci-dessus est également très utile. Le thème récurrent sera la diversité, et la

nécessité d'identifier des stratégies que vous et vos pairs pouvez utiliser pour empêcher les stéréotypes.

- Identifiez les moyens de mettre en œuvre la structure à trois volets (représentation, interprétation, réflexivité) pour vous aider à organiser efficacement les éléments de chaque tradition / religion.
- Construisez une liste de vocabulaire / concepts pour chaque tradition.

Recommandations

L'approche interprétative aide les étudiants à s'engager dans les différences, quelles qu'elles soient, entre la vision du monde de l'étudiant et le mode de vie étudié. Il peut également y avoir des points de contact. Ce qui peut sembler être complètement différent à première vue peut finir par être lié à l'expérience de l'étudiant. Les méthodes d'enseignement et d'apprentissage visent à encourager la réflexion et la critique constructive (y compris les discussions sur les revendications de vérité, le cas échéant) et exigent des méthodes permettant aux élèves de mieux comprendre leurs pairs et d'examiner différentes idées de vérité. Le contenu des leçons est donc une relation interactive entre les éléments fournis par l'enseignant et les connaissances et l'expérience des participants. L'approche vise une forme d'apprentissage par conversation, qui s'adapte à la diversité et à la différence. L'apprentissage étant considéré comme un processus herméneutique, il convient de prêter attention à la réflexion des étudiants sur leur propre vision du monde à la lumière de leurs études. Jackson R. (2009 ; références mises à jour 2012).



Objectifs

Dans ce module, les conflits, leurs causes possibles, les différences entre eux et les stratégies pour les résoudre seront discutés. Les étudiants identifieront la source des conflits, et apprendront à les gérer afin de promouvoir une compréhension mutuelle. Ils discuteront des problèmes et des clés sur la façon dont ces conflits pourraient être résolus. L'objectif est de permettre aux étudiants d'analyser toutes les sources de tension afin d'élargir leur potentiel de résolution de problèmes.

Utilisation éducative du niveau de connaissance

- Définir les types de conflits (intra et inter-individus, inter-groupes, inter-culturels)
- Indiquer les caractéristiques des conflits interculturels et comment ils se manifestent dans différents contextes pour identifier les conflits, et les rôles et stratégies possibles pour la résolution des conflits

Introduction

La définition du conflit est une lutte exprimée entre des parties interdépendantes ayant des objectifs incompatibles ou des besoins émotionnels non satisfaits. Le conflit est assimilé à la concurrence de groupes ou d'individus par rapport à des objectifs incompatibles, à des ressources limitées ou aux sources d'énergie nécessaires pour les acquérir. La concurrence peut essentiellement être déterminée par la perception des objectifs, des ressources et du pouvoir des individus et bien évidemment cette perception peut varier grandement selon chaque individu. Dans un contexte interculturel, le conflit est la lutte ou la frustration émotionnelle explicite ou implicite entre des personnes de cultures différentes par rapport à des objectifs, des normes, des valeurs, des préoccupations, des ressources et des résultats de communication incompatibles. La culture est abordée comme le mode de vie socialement hérité, partagé et appris des individus en raison de leur appartenance à des groupes sociaux.

Un certain nombre de théoriciens ont tenté de décrire quels types de comportements émergent des individus et des groupes lorsqu'ils sont impliqués dans un conflit. Les gens apportent avec eux différents ensembles de perspectives culturellement construites vers un comportement approprié et nombreux conviennent que, quelle que soit notre maturité ou notre intelligence, ou le développement de nos compétences en communication interpersonnelle et interculturelle, une situation stressante peut nous amener aborder un conflit de différentes façons. Il n'est pas surprenant que des conflits et des différends surgissent lors d'une communication entre cultures. En outre, il ne faut pas s'étonner que, dans un contexte de conflit, les individus aient des perceptions différentes des moyens appropriés pour gérer ce conflit. Dans une situation stressante,

souvent, toutes les bonnes intentions et la patience que nous appliquons avec succès lors de rencontres et d'interactions moins stressantes peuvent disparaître, et nous constatons parfois que notre propre comportement peut nous surprendre.

Les théoriciens des conflits et les experts en conflits interculturels ont développé des inventaires de styles de conflits qui nous aident à comprendre nos tendances personnelles face aux conflits, les tendances que peuvent avoir les autres et la compréhension de ces différences. Il est essentiel de commencer par explorer les composants de base qui influencent l'escalade des conflits interculturels, à l'intérieur ou à l'extérieur de la classe, afin de comprendre et de gérer correctement les situations conflictuelles. Mais il est plus important encore de prévenir les conflits, en réduisant les causes sous-jacentes potentielles. Il est pertinent d'examiner les facteurs clés du processus de conflit, tels que les styles de conflit entre les cultures et les considérations physiques, afin de trouver la stratégie appropriée à adopter.

Kenneth Thomas et Ralph Kilmann sont deux chercheurs qui ont effectué des recherches considérables sur les styles de conflit. Ils ont analysé ce qui peut arriver lorsque deux personnes ou plus, de cultures identiques ou différentes, se rencontrent et constatent qu'elles ont des désirs et / ou des attentes différents.

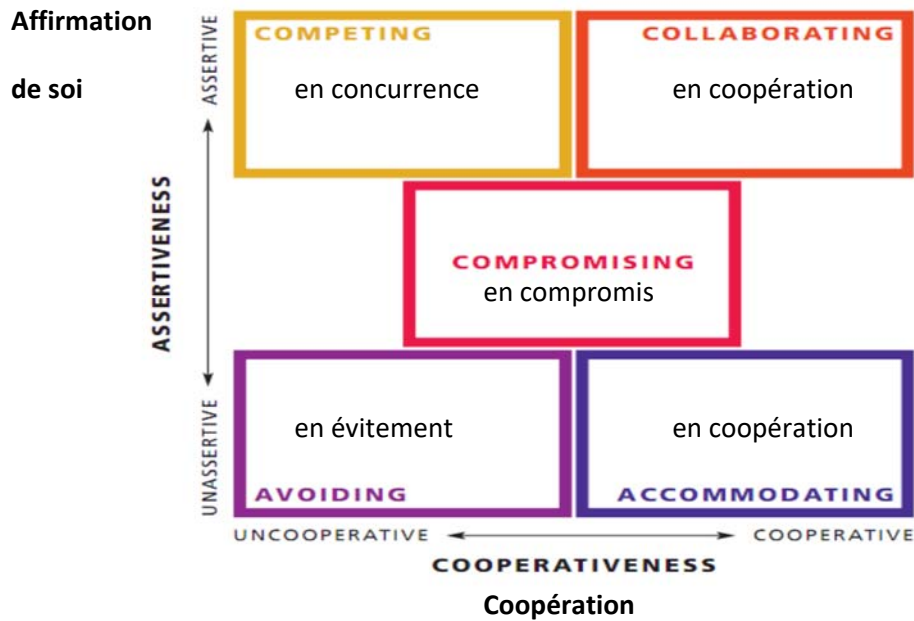
Mitch Hammer est un autre chercheur intéressé par les styles de conflit. Il a fondé plusieurs organisations qui se concentrent sur le développement des compétences interculturelles et la résolution des conflits, et a développé un modèle théorique et un outil d'évaluation (voir le schéma ci-dessous) utilisé par les médiateurs, les formateurs et les conseillers pour résoudre les problèmes et les conflits.

Stella Ting-Toomey nous offre également un aperçu sur les questions liées aux compétences interculturelles face au travail et aux conflits.

Les auteurs ci-dessus, en particulier Ting-Toomey, ont décrit les compétences en matière de conflit selon deux dimensions / axes : *l'affirmation de soi et la coopération*.

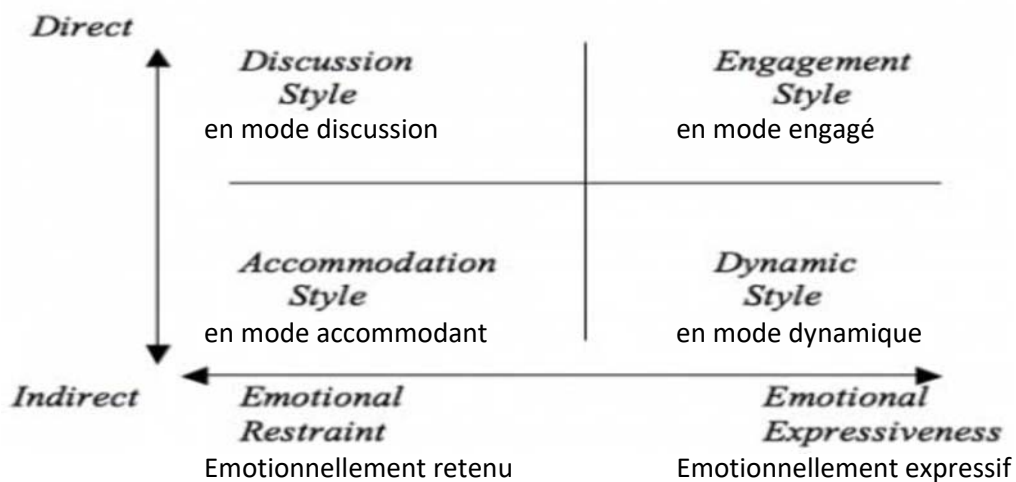
- **L'affirmation de soi** se réfère à la mesure dans laquelle l'individu tente de satisfaire ses propres souhaits.
- **La coopération** désigne la mesure dans laquelle l'individu se montre concerné par les souhaits de l'autre partie impliquée.

En fonction de l'importance ou de la faiblesse du style de chacun sur l'échelle de *l'affirmation de soi* et de *coopération*, le style de conflit de Ting-Toomey est défini selon l'un des cinq (5) modes suivants:



Mitch Hammer a proposé «*L'inventaire des styles de conflits interculturels - ISC*» comme un outil facilitant la gestion des conflits. L'ISC peut être utilisé à diverses fins et peut contribuer à nos efforts pour résoudre les désaccords entre personnes de différentes origines culturelles, qui peuvent aborder les conflits de différentes manières. L'outil peut également être utile pour gérer le stress et l'anxiété liés aux conflits interculturels, pour communiquer de manière appropriée et pour améliorer les relations avec des personnes de cultures différentes, et pour faciliter la médiation des conflits. L'inventaire offre un aperçu de l'approche conflictuelle de chacun, ainsi que de celles généralement préférées par des personnes de cultures spécifiques.

L'outil se dessine comme suit:



Modèle interculturel **Direct vs Indirect**: fait référence aux approches directes et indirectes pour communiquer sur des questions de fond (désaccords)

Retenu vs Expressif: se réfère à des stratégies émotionnellement expressives, par opposition à des stratégies émotionnellement retenues pour faire face aux bouleversements émotionnels.

La combinaison des 2 dimensions conduit à 4 styles différents:

En mode discussion, accommodant, engagé et dynamique. Les principales caractéristiques de chaque mode sont synthétisées ci-dessous:

<p>Mode discussion</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stratégies directes pour communiquer sur les désaccords de fond • retenu ou contrôlé émotionnellement • Processus de résolution de problèmes ciblé • L'objectif, les faits et les informations sont présentés dans un format d'argument logique • Les objectifs ou la position sont importants, tout comme le maintien du calme émotionnel lorsque les tensions augmentent. 	<p>Mode engagé</p> <ul style="list-style-type: none"> • Souligne la direction verbale dans la communication • La franchise est associée à un comportement expressif • Dialogue plus intense émotionnellement • La résolution du différend progresse de manière satisfaisante.
<p>Mode accommodant</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stratégies indirectes pour résoudre les problèmes • Approche avec retenue émotionnelle. • Souligne l'ambiguïté, les histoires, les métaphores • Le recours à des tiers pour atténuer la confrontation verbale entre individus en conflit. • Masquer ou contrôler son inconfort émotionnel. 	<p>Mode dynamique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Messages indirects pour négocier des désaccords importants • Communication verbale et non verbale plus intense et plus émotionnelle. • Utilisation d'éléments de langage qui incluent l'hyperbole stratégique, la répétition de la position, l'ambiguïté, les histoires, les métaphores et l'humour • Recours accru à des intermédiaires tiers pour résoudre un conflit qui s'aggrave. • La hiérarchisation des préoccupations peut être communiquée davantage par le biais de l'expression émotionnelle que par une déclaration directe

Méthodologie

Le module d'apprentissage commencera par le transfert de connaissances, appuyé par une vidéo ou une présentation. Ensuite, les participants recevront des clarifications sur les questions restantes et ajouteront au sujet de leurs propres expériences. Enfin, les questions ouvertes concernant les causes sous-jacentes des conflits interculturels et les styles de gestion de ces types de conflits seront notées.

Les participants auront l'occasion de discuter des questions des modules d'apprentissage précédentes (1 à 5) avec des conseillers et des médiateurs interculturels expérimentés. Ces modules d'apprentissage seront plus qu'utiles pour comprendre certaines questions traitées dans ce module spécifique, en particulier le module d'apprentissage 1 « Valeurs et croyances » et le module d'apprentissage 2 « Identité de soi ».

L'apprentissage expérientiel sur le terrain est un moyen efficace d'introduire des concepts alternatifs de résolution des conflits, et de les utiliser par les stagiaires dans le cadre d'une visite d'étude ou d'une table ronde. Par la suite, il convient de consacrer suffisamment de temps à des exercices pratiques pour renforcer et développer les capacités existantes des participants dans ce domaine.

Conseils pour les enseignants

La Boîte à outils Bliving contient un large éventail d'outils, de méthodes, de méthodologies et d'exercices permettant de prendre en compte les préférences spécifiques des participants.

Comme précédemment, ce module d'apprentissage nécessite le transfert d'informations de base. Ces contributions seront clarifiées lors de questions et discutées dans le contexte personnel des participants.

Étant donné l'importance d'une communication interculturelle réussie, il faudrait consacrer suffisamment de temps à des exercices permettant de mieux comprendre les structures et les obstacles de la communication interculturelle, et de développer des techniques permettant d'améliorer la communication. Cela peut se réaliser sous la forme de jeux de rôles et de simulations, en plus des cours et des présentations.

Il est recommandé de donner la parole aux stagiaires dans la décision des exercices sélectionnés. Travailler dans des sous-groupes multiculturels équilibrés facilitera l'atteinte des objectifs, et sera aussi proche que possible des réalités.

Il est fortement recommandé d'intégrer la théorie et d'alterner avec la pratique chaque fois que possible. Les contenus et outils proposés ne sont pas destinés à décrire une structure fixe. Chaque partie théorique doit être accompagnée d'exemples et d'exercices pour ajouter de la valeur et de la dynamique à la formation.

Recommandations et résumé

Les principaux objectifs à atteindre que les stagiaires doivent comprendre :

1. Les types de conflit
2. La nature du conflit
3. Les aspects culturels du conflit (culture, identité et conflits)
4. Les stratégies pour les gérer ou les éviter

En plus de définir les contextes dans lesquels les conflits sont compris et poursuivis par les individus, la culture lie également les identités individuelles aux identités collectives. Ce fait est important pour comprendre la base de la plupart des conflits ethniques ou nationalistes, dans lesquels l'élément culturel sélectionné est utilisé pour constituer des types particuliers de groupes sociaux, basés sur des liens présumés (et primordiaux) de parenté, d'histoire, de langue ou de religion.

BLIVING

MANUEL

GLOSSAIRE

MODULE 1
VALEURS ET
CROYANCES
(ASDAN-UK)

- **Croyance:** Une acceptation que quelque chose existe ou est vraie, en particulier si sans preuve (Dictionnaire Oxford)
- **Valeur:** l'attention que quelque chose mérite ; l'importance, la valeur ou l'utilité de quelque chose (Dictionnaire Oxford)
- **Diversité:** le fait qu'il existe de nombreuses idées ou opinions différentes sur quelque chose (Dictionnaire Cambridge)
- **Interculturel:** se déroulant entre cultures ou provenant de cultures différentes (Dictionnaire Oxford)
- **Multiconfessionnel:** impliquant ou caractérisé par une variété de religions (Dictionnaire Oxford)
- **Citoyenneté:** l'état d'existence dans une région ou une ville en particulier, et le comportement de ceux qui y vivent (Dictionnaire Cambridge)

MODULE 2
L'IDENTITE DE SOI
(IASIS)

- **Le soi:** L'être essentiel d'une personne qui la distingue des autres, notamment considéré comme objet d'introspection ou d'action réflexive (Dictionnaire Oxford).
- **Identité:** qui est une personne, ou les qualités d'une personne ou d'un groupe qui les rendent différents des autres (Dictionnaire Cambridge).
- **Religiosité:** Fort sentiment ou croyance (Dictionnaire Oxford)
- **Spiritualité:** La qualité d'être concerné par l'esprit humain ou l'âme par opposition aux choses matérielles ou physiques (Dictionnaire Oxford).

MODULE 3
COMMUNAUTE
(BEST)

- **Croyances:** Prépositions considérées comme vraies par des individus et des groupes mais non prouvables par des preuves ou des raisons indubitables; généralement associé à un système de croyances religieuses ou de philosophie.¹
- **Culture:** La culture, c'est vivre et faire. C'est une programmation continue de l'esprit, qui commence dès la naissance. Cela comprend les normes, les valeurs, les coutumes et la langue. Elle évolue et s'enrichit constamment au fur et à mesure que la personne devient plus orientée vers son environnement.²
- **Diversité:** La présence d'une variété de différences; Il peut s'agir d'approches, de points de vue, de modes de vie, de pratiques et d'attitudes différents les uns des autres, mais qui existent au même endroit et révèlent des différences.³
- **Apprentissage interculturel:** Il s'agit d'apprendre comment nous percevons les autres qui sont particulièrement différents de nous. C'est à propos de nous. Il s'agit de nos amis et de la façon dont nous travaillons ensemble pour bâtir une communauté juste. Il s'agit de la manière dont les communautés peuvent interagir pour promouvoir l'égalité, la solidarité et les opportunités pour tous. Il s'agit de promouvoir le respect et de promouvoir la dignité parmi les cultures, en particulier lorsque certaines sont minoritaires, tandis que d'autres sont majoritaires..
- **Préjugé:** Basé sur des faits insuffisants sur les autres. Nous avons souvent tendance à préjuger des autres, simplement parce que nous ne les connaissons pas ou que nous ne faisons aucun effort pour les connaître. Il est basé sur des expériences partagées par d'autres, ou sur ce qui est lu dans les médias.
- **Stéréotypage:** Le point final supérieur de la classification. Les stéréotypes sont des jugements que nous faisons des

¹Conseil de l'Europe (2006): Diversité religieuse et éducation interculturelle. Un livre de référence pour les écoles.

² https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-112/t%20kit%20intercultural%20learning.pdf

³Conseil de l'Europe (2006): Diversité religieuse et éducation interculturelle. Un livre de référence pour les écoles..

autres sans motifs suffisants ou sans raisonnement approprié.⁴

MODULE 4
INTERCULTURALITE
(INFODEF)

- **Interculturalité:** Aptitude à interagir avec des personnes de différents milieux culturels, sociaux et religieux en utilisant un langage authentique de manière appropriée, de manière à démontrer une connaissance et une compréhension de leurs cultures.
- **Minorités culturelles:** Groupe de personnes ayant des antécédents culturels communs, y compris un nom collectif propre, partageant des mythes d'origine et des caractéristiques culturelles (langue, religion, traditions et coutumes) avec une position numériquement et politiquement non dominante dans un État dont ils sont citoyens.
- **Discrimination:** Comportement négatif injustifié envers les membres d'un groupe, la culture ou la religion, en fonction de leur appartenance.
- **Préjugés:** Attitude négative injustifiable envers un groupe ou les membres d'une culture ou d'une religion.
- **Stéréotypes:** Les croyances positives ou négatives que les gens ont sur les caractéristiques des groupes sociaux, des cultures ou des religions.

MODULE 5
APPRENTISSAGE
INTERCONFESSIONNEL
(MANISA P.D.N.E.)

- **Foi :** une confiance absolue en quelqu'un ou en quelque chose
- **Apprentissage interconfessionnel:** apprendre par l'interaction interconfessionnelle
- **Religion:** croyance ou adoration au Créateur
- **Diversité religieuse:** communauté qui comprend plus d'un système religieux
- **Représentation :** le niveau d'apprentissage interconfessionnel où la définition de la croyance, le regroupement et la prise de conscience individuelle ont lieu

⁴ https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-112/t%20kit%20intercultural%20learning.pdf

MODULE 6
GESTION DES CONFLITS
(CIEP)

- **Conflit:** Concurrence entre groupes ou individus par rapport aux objectifs incompatibles perçus, aux ressources limitées ou au pouvoir nécessaire pour les acquérir.
- **Culture:** Modes de vie hérités, partagés et appris socialement, possédés par les individus en raison de leur appartenance à des groupes sociaux.
- **Ethnicité:** Certains aspects de la culture constituent des groupes ethniques.
- **Groupe ethnique:** Groupes sociaux fondés sur les liens présumés des membres avec l'appartenance ethnique, en particulier autour de la parenté, de l'histoire, de la langue ou de la religion
- **Minorités:** Colons permanents qui possèdent leur propre langue et leur propre culture, distinctes de celles de la société d'accueil. La catégorie comprend également les descendants d'immigrés qui continuent à s'identifier à leur culture ancestrale.
- **Interculturalisme:** décrit les communautés dans lesquelles il existe une compréhension et un respect profonds de toutes les cultures. La communication interculturelle se concentre sur l'échange mutuel d'idées et de normes culturelles et sur le développement de relations profondes. Dans une société interculturelle, personne ne reste statique parce que chacun apprend les uns des autres et grandit ensemble.
- **Multiculturalisme:** est la coexistence de diverses cultures, où la culture comprend des groupes raciaux, religieux ou culturels et se manifeste par des comportements coutumiers, des hypothèses et des valeurs culturelles, des modes de pensée et des styles de communication. Le multiculturalisme se réfère à une société qui contient plusieurs groupes culturels ou ethniques. Les gens vivent côte à côte, mais chaque groupe culturel n'a pas nécessairement des interactions collaboratives. Par exemple, dans un quartier multiculturel, les gens peuvent fréquenter les épiceries et les restaurants

ethniques sans vraiment interagir avec leurs voisins d'autres pays.

- ***Intra-Culturalisme***: traite de la comparaison de différentes cultures. Dans la communication interculturelle, les différences sont comprises et reconnues et peuvent entraîner des changements individuels, mais pas de transformations collectives. Dans les sociétés interculturelles, une culture est souvent considérée comme « la norme » et toutes les autres cultures sont comparées ou opposées à la culture dominante.
- ***Médiation interculturelle***: l'acte d'établir des liens sociaux entre des personnes de différentes cultures.
- ***Valeurs***: Tout ce qui est implicitement ou explicitement souhaitable pour un individu ou un groupe et qui influence le choix de la méthode, du mode et du but de l'action.