

Common diagnostic (Synthetic document) Diagnostic commun (Document synthétique)

Diagnostic of actions done by partners of ELISSE project / Diagnostique des actions réalisées par les partenaires du projet ELISSE

(Workpackage 1 – Activity / Activité O.1.2)

Presentation of the methodology used (in English)

After having made a first reading of all the elements collected, categories of elements were created in order to facilitate comparisons / differences between the elements coming from each of the partners.

In the first part of the questionnaire, the categories of elements are as follows:

1. **Opening and diversity of links between the subject of ELISSE (interculturality + internships abroad + e-learning tools) and other activities carried by partners** *(highlighted in yellow)*
2. **Training contents** *(items highlighted in pink)*
3. **The student: actor, placed at the heart of the activity** *(highlighted in light blue)*
4. **Framework and organization** *(highlighted in green)*
5. **Tools** *(highlighted in red)*

In the second part of the questionnaire, the categories of elements are as follows:

1. **Training contents** *(items highlighted in pink)*
2. **The student: actor, placed at the heart of the activity** *(highlighted in light blue)*
3. **Framework and organization** *(highlighted in green)*
4. **Tools** *(highlighted in red)*
5. **Quality of the supervisor / Facilitator** *(highlighted in blue-green)*

Some categories could be put together. That explains why elements are sometime repeated from one category to another. For example: **Tools** and **Training contents** are dissociated but complementary.

The same is true, but to a lesser extent, for **Framework and organization**. The **Quality of the supervisor / Facilitator** can also be linked to **Training contents**.

Colours and highlighting are used to find more easily the elements inside the original document.

Présentation de la méthodologie employée (en français)

Après avoir réalisé une première lecture de l'ensemble des éléments collectés, des catégories d'éléments ont été constituées afin de faciliter des rapprochements / différences entre les éléments issus de chacun des partenaires.

Dans la 1^{ère} partie du questionnaire, les catégories d'éléments sont les suivantes :

1. Ouverture et diversité des liens entre le sujet d'ELISSE (interculturalité + stages à l'étranger + outils de la formation à distance) et d'autres activités mises en place par les partenaires *(surlignés en jaune)*
2. Les contenus de formation *(éléments surlignés en rose)*
3. L'étudiant : acteur, placé au cœur de l'activité *(éléments surlignés en bleu clair)*
4. Cadre et organisation *(éléments surlignés en vert)*
5. Outils mis en place *(éléments surlignés en rouge)*

Dans la 2^{ème} partie du questionnaire, les catégories d'éléments sont les suivantes :

1. Les contenus de formation *(éléments surlignés en rose)*
2. L'étudiant : acteur, placé au cœur de l'activité *(éléments surlignés en bleu clair)*
3. Cadre et organisation *(éléments surlignés en vert)*
4. Outils mis en place *(éléments surlignés en rouge)*
5. Qualité du superviseur / éléments facilitateurs *(éléments surlignés en bleu-vert)*

Certaines catégories pourraient être fusionnées ce qui explique que des éléments se répètent d'une catégorie à l'autre. Par exemple : Outils mis en place et contenus de formation sont dissociés mais sont complémentaires.

Il en va de même, mais dans une moindre mesure, pour ce qui relève du cadre et organisation. Les qualité du superviseur / éléments facilitateurs peuvent également être mis en lien avec contenus de formation.

Les couleurs et le surlignage sont utilisés pour trouver plus facilement les éléments nommés dans le document original.

Summary of the 1st part of the questionnaire (ENGLISH)

The collected elements reveal a great diversity of actions implemented by the partners in each of the 3 items (the 3 columns). These actions are driven by the logic and organizational framework of each partner, but links can be made.

Presentation of the general elements:

6. **Opening and diversity of links between the subject of ELISSE (interculturality + internships abroad + e-learning tools) and other activities carried by partners (highlighted in yellow)**

- Links between levels of training: the activities related to the subject of ELISSE can affect different levels of training: students enrolled in the first cycle of training, 2nd cycle, etc. (eg "Free2Choose-Create" in Portugal, etc.)
- Links between training sectors: activities related to the subject of ELISSE may involve very different training programs (eg horticulture and social education in Quebec, "other departments" in the Netherlands, etc.) and participate in acquisition of transversal skills (Portugal, France, etc.)
- Links between disciplinary fields: training activities related to the subject of ELISSE may concern different disciplines (eg sociology, social psychology, etc.)
- Links between places of practice: activities related to the subject of ELISSE may concern involvement at the international level as well as at the local level (eg: Quebec = internships abroad and internships with "First nation communities" in Quebec, Portugal and Quebec = internships abroad and reception of refugees or immigrants, etc.)
- Links with partners: activities related to the subject of ELISSE are linked with external partners (eg partner schools in Belgium, France, the Netherlands, etc.) and sometimes financial partners (ERASMUS +, OFAJ, etc.)

7. **Training contents (items highlighted in pink)**

- Link between trainers and student: the activities related to the subject of ELISSE involve regular contacts between trainers (from the school and the field of training) and student face-to-face or distance (Portugal, etc.)
- Courses / theoretical: cultural skills and intercultural communication, intercultural approach, culture shock, anthropology, applied sociology, social psychology, international research, etc.
- Courses / introduction to the practice of a language (Belgium, Quebec, etc.): this activity is not named by all partners
- Supervision: seminar of practice analysis, visit during the internship, preparation and debriefing at the start and return of the internship, follow-up before / during / after

the internship, personal supervision versus pedagogical supervision (AVANS), evaluation, etc.

- Join between courses and internship: the modalities and the rhythm of the supervisions differ from one partner to another (1 live supervision every 2 weeks in Quebec, 1 live supervision per internship in France)

8. **The student: actor, placed at the heart of the activity** *(highlighted in light blue)*

- Relational proximity: regular contacts between trainers / trainees, exchanges, etc.
- Helping the new students: platform and shared tools, public dissemination, writing of “travel descriptive sheet”, link between students who prepare an international internship and students who are just back from an international internship, preparation of students who will leave the following year by returning students, etc.
- Contribution in the training: caring of the students’ requests, project of singular stage, freedom of action, “self-research process”, “personal growth” / personal development, freedom of speech, etc.
- Cooperation: participation in collective dynamic, collaborative approach, twinning and working with foreign students, shared web space for / with students, etc.

9. **Framework and organization** *(highlighted in green)*

- Means dedicated to supervision: from 1 to 3 supervisors per student + local supervisor, regular supervisions or more occasional (1 mid-term + 1 final), etc.
- Creation of dedicated modules or specific courses: “International social work”, “international class”, “international week”, “international project” or “intercultural curriculum/profile, international service, agent dedicated to assisting immigrants enrolled in training, etc.
- Lack of resources

10. **Tools put in place** *(highlighted in red)*

- E-learning Tools: Moodle, skype (including videoconferences), email, forums and chat, (digital) portfolios, reflexive diaries, cloud, shared calendar, shared tasks, YouTube channel, videos / movies, e-learning platform, phone, “report reading program”, Omnivox, Office 365, etc.
- Workshops: “working with ethical dilemmas”, applied project abroad, exchange program / study trips, seminars of practice analysis, meetings, public dissemination, meetings with workers of social organization, etc.
- Other tools: internships abroad, written pedagogical works (including letters of motivation, etc.), module assessment and validation work, self-assessment quizzes, student twinning, “travel descriptive sheet”, immigrant reception program / refugees, research, learning guides, conferences, pedagogical days, etc.

1.1 Summary of the 1st part of the questionnaire (FRENCH)

Les éléments collectés laissent apparaître une grande diversité d'actions mises en place par les partenaires dans chacun des 3 items (les 3 colonnes). Ces actions sont portées par des logiques et un cadre organisationnel propres à chaque partenaire mais des rapprochements peuvent être réalisés.

Présentation des réflexions générales :

1. Ouverture et diversité des liens entre le sujet d'ELISSE (interculturalité + stages à l'étranger + outils du e-learning) et d'autres activités portées par les partenaires (éléments surlignés en jaune)

- Liens entre niveaux de formation : les activités liées au sujet d'ELISSE peuvent concernées différents niveaux de formation : étudiants inscrits en 1^{er} cycle de formation, 2^{ème} cycle, etc. (ex. : « Free2Choose-Create » in Portugal, etc.)
- Liens entre secteurs de formation : les activités liées au sujet d'ELISSE peuvent concernées des programmes de formation très différents (ex. : horticulture et éducation spécialisée au Québec, « other departments » in the Netherlands, etc.) et participent à l'acquisition de compétences transversales (Portugal, France, etc.)
- Liens entre champs disciplinaires : les activités de formation liées au sujet d'ELISSE peuvent concernées différentes disciplines (ex. : sociologie, psychologie sociale, etc.)
- Liens entre lieux de pratique : les activités liées au sujet d'ELISSE peuvent concernées une implication au niveau international comme au niveau local (ex. : Québec = stages à l'étranger et stages auprès des communautés autochtones au Québec ; Portugal et Québec = stages à l'étranger et accueil des réfugiés ou des immigrés ; etc.)
- Liens avec partenaires : les activités liées au sujet d'ELISSE se font en lien avec des partenaires externes (ex. : écoles partenaires de Belgique, France, the Netherlands, etc.) et parfois des partenaires financiers (ERASMUS+, OFAJ, etc.)

2. Les contenus de formation (éléments surlignés en rose)

- Lien entre formateurs et étudiant : les activités liées au sujet d'ELISSE impliquent des contacts réguliers entre formateurs (de l'école et du terrain de stage) et étudiant en face-à-face ou à distance (Portugal, etc.)
- Cours magistraux / théoriques : habiletés culturelles et communication interculturelle, approche interculturelle, choc culturel, anthropologie, sociologie appliquée, psychologie sociale, recherche internationale, etc.
- Cours de langue / initiation à la pratique d'une langue (Belgique, Québec, etc.) : cette activité n'est pas nommée par tous les partenaires
- Supervision : séminaire d'analyse de la pratique, visite de stage, préparation et débriefing au départ et au retour du stage, suivi avant / pendant / après le stage, supervision personnelle versus supervision pédagogique (AVANS), évaluation, etc.

- Alternance : les modalités d'alternance et le rythme qui séquence les supervisions diffèrent d'un partenaire à l'autre (1 supervision en direct tous les 2 semaines au Québec ; 1 supervision en direct par stage en France)

3. L'étudiant : acteur, placé au cœur de l'activité (éléments surlignés en bleu clair)

- Relations de proximité : contacts réguliers formateurs/étudiants, échanges, etc.
- Contribution pour les suivants : plateforme et outils partagés, restitutions, écriture de « fiches de voyage », lien entre étudiants qui partent et étudiants qui reviennent, préparation des étudiants qui vont partir l'année suivante par les étudiants de retour, etc.
- Contribution dans la formation : prise en compte des demandes des étudiants, projet de stage singulier, liberté d'action, « self-research process », « personal growth » / développement personnel, liberté de parole, etc.
- Coopération : participation à l'élan collectif, démarche collaborative, jumelage et travail avec étudiants étrangers, espace Web partagé pour/avec les étudiants, etc.

4. Cadre et organisation (éléments surlignés en vert)

- Moyens dédiés à la supervision : de 1 à 3 superviseurs par étudiant + superviseur local, supervisions régulières ou plus ponctuelles (1 à mi-parcours + 1 finale), etc.
- Création de modules dédiés ou de parcours spécifiques : « Travail social international », « classe internationale », semaine internationale, profil « projet international » ou « interculturel », service international, poste dédié à l'accompagnement des immigrés inscrits en formation, etc.
- Manque de moyens

5. Outils mis en place (éléments surlignés en rouge)

- E-learning Tools : Moodle, skype (incluant les visioconférences), email, forums and tchat, portfolios (numériques), reflexive diaries, cloud, blog, shared calendar, shared tasks, YouTube channel, videos / movies, e-learning platform, téléphone, « dispositif de lecture de compte-rendus », Omnivox, Office 365, etc.
- Ateliers : « working with ethical dilemmas », projet appliqués à l'étranger, programme d'échange / voyages d'étude, séminaires d'analyse de la pratique, meetings, restitutions, échange avec intervenants de terrain
- Autres outils : stages à l'étranger, écrits (incluant les lettres de motivation), évaluations et travaux de validation de modules, questionnaires d'auto-évaluation, jumelage entre étudiants, « fiches de voyages », programme d'accueil des immigrés / réfugiés, recherche, guides d'apprentissage, congrès, colloques, journées pédagogiques, etc.

Summary of the 2nd part of the questionnaire: groups of questions (INITIAL LANGUAGE)

1. Summary of the 1st group of question: Concerning intercultural competencies/skills:

1. Les contenus de formation (*éléments surlignés en rose*)

Understanding the "other" as a part of us

Simple knowledge, communicating with other, tolerate the other... cannot be considered intercultural levels. (For ex. I can have a lot of knowledge about a culture but denying an intercultural approach...!)

- the first step is being aware/knowledge of ourselves
- the second step is knowing the other and be able to communicate with others
- so reach the final capacity to build a project together with the other

Respect (vs tolerate) based in an equal treatment

Les cours proposés spécifiquement sur la question de l'interculturel relèvent de l'initiation
Les connaissances théoriques liées à l'approche interculturelle sont développées dans d'autres contenus de formation tels que l'anthropologie, la sociologie, la psychologie sociale, etc.

Cette dimension interculturelle devrait être mobilisée dans beaucoup plus de situation professionnelle (rencontres intergénérationnelles, mobilités de changement, etc.).

L'objectif est d'amener les étudiants à dépasser la tendance à l'universalisme (« on est tous pareil ») pour aller vers l'universalisable (« qu'est-ce qui fait qu'on peut tous se rencontrer »).

Les différents niveaux ou moments d'appréhension des concepts de culture et d'interculturalité s'organisent par le biais d'activités d'apprentissage (AA) spécifiquement dédiées, ainsi qu'au sein d'activités d'apprentissage qui impliquent les dimensions culturelles et interculturelles :

- Cours : Approches de la différence et de la diversité culturelle – Sociologie (le modèle français assimilationniste, le multiculturalisme anglo-saxon, le syncrétisme culturel + situations interculturelles sous forme d'exercices + travail écrit, etc.).
- Cours : Travail social international (montage de projet de stage international)
- Cours : Psychologie sociale (stéréotypes, préjugés et discrimination, enjeux des relations intergroupe, phénomène de catégorisation sociale, etc.)
- Cours : Sociologie appliquée (théorie de l'étiquetage, théorie de la stigmatisation, etc.)
- Activité d'intégration professionnelle (stage international)

Culture and communication, Language (English on B2 level), Personal growth, Working in an intercultural team and International research.

- Concepts de base fondamentaux en interculturel: culture, ethnocentrisme, stéréotypes, généralisations, etc.
 - Connaissance de soi: comprendre l'impact de ma culture sur qui je suis et sur mes interactions
 - Défis de la communication interculturelle: perceptions et mauvaises attributions
 - Impact de la culture
 - Dimension spirituelle, conception du temps, relations homme-femme
 - L'adaptation à un environnement culturel différent
 - Les défis de la communication dans une langue seconde
 - Etc.
-

The basic concepts must be clarified by defining what we mean by intercultural pedagogy and how it interacts with all other sciences in education. Particularly by working in the formation of Social Educators, we cannot integrate the phenomenological notions that educational professions and educational relationships bring with them, namely the notions of: INTENTIONALITY and Personal PROJECT.

- Basic knowledge in the fields of pedagogy, psychology, sociology, history and philosophy;
- Basic theoretical knowledge and basic skills in the fields of pedagogy and the sciences of education (to analyze social, cultural and territorial realities and to develop, implement, manage and evaluate educational interventions and projects);
- Intervention, design and training skills in the field of school education and extra-school education (with reference to the issues of education for health, the environment, civic education, education to Europe, integration immigrant populations and intercultural education);
- Skills related to the management of interpersonal and group relationships (and interaction with territorial institutions and realities in which educational interventions must be carried out, with the capacity to use specific methods and tools for intervention and research in the field of education);
- Skills in relation to school, university and professional orientation, including adult and immigrant populations, with special attention to employment issues and scenarios and international access to employment;
- Ability to analyze, design, implement and validate assessment tools for the education system in local, national and international contexts, including through multimedia technologies;
- Skills in network communication and in digital technology for the design and use of on-line training environments.

The creative and nonviolent resolution of conflicts

Interact in a diverse society and interdependent, starting with a creative management of the conflict

Cognitive decentralization, active listening, and creative conflict resolution

2. **Cadre et organisation** (*éléments surlignés en vert*)

Cours durent entre 3h et 6h au maximum

3. **Outils mis en place** (*éléments surlignés en rouge*)

La dimension interculturelle est principalement mise au travail dans le cadre de certains stages dans la région (centre d'accueil de demandeurs d'asiles, accueil et accompagnement de jeunes mineurs isolés, intervention en contexte intergénérationnelle, etc.) et à l'occasion d'expérience de stage à l'étranger, alors que cette dimension interculturelle devrait être mobilisée dans beaucoup plus de situation professionnelle (rencontres intergénérationnelles, mobilités de changement, etc.).

Travail écrit structuré en trois parties :

1. Le choc culturel (récit vécu par l'étudiant d'une situation professionnelle où intervient la problématique interculturelle).
2. **Mise à jour de son identité complexe, multiple et syncrétique.**
3. Intervention socio-éducative répondant au choc culturel en fonction de son identité syncrétique."

Ce projet de stage dans un des champs du travail socio-éducatif international intègre trois dimensions essentielles :

1. Les enjeux culturels et interculturels (liés au pays, à la langue, au contexte culturel du projet).
 2. Les enjeux liés au poste de travail d'éducateur envisagé (en tenant compte des spécificités du travail social dans le pays envisagé)
 3. Le travail et l'approfondissement des contacts pris
-

International week and several study trips

Diversity course.

Internship abroad and related courses and guidance, in the final year the minor (study abroad) and research thesis.

2. Summary of the 2nd group of question: Importance to precise the supervision process):

➤ 1st part:

6. Les contenus de formation (*éléments surlignés en rose*)

To know the institutions where students have to do their practice

Les temps de supervision des étudiants pendant et après leur stage constituent un espace particulièrement important dans la démarche d'apprentissage du métier

Occasion de dialogues et de réflexions partagées.

1. Trop peu de feedback ne conscientise pas l'étudiant sur les défis qu'ils traversent
2. L'étudiant noyé dans trop de remarques, ne sera pas suffisamment stimulé dans le soutien de son développement du pouvoir d'agir (DPA)

Accepter le conflit, la surprise, le rejet de certaines pratiques, il doit savoir accueillir

l'ethnocentrisme, tout en étant en mesure de confronter l'étudiant, le questionner et faire en sorte que le groupe ait toute la place de le faire aussi

Favoriser le sens critique et accompagner l'étudiant dans le fait de parvenir à rejoindre l'autre là où il est.

Nécessité d'une parole authentique

Travailler sur les conceptions, les émotions et les projections

The interaction between "head-heart and hands":

Two supervisors:

- The first is focused on the internship and the professional tasks the student has to do.
- The second is focused on the personal learning process.

We make a distinction between these two processes because students need a free space where they can talk about personal dilemmas and difficulties and knowing that it does not have an effect on the grading of the internship

Partager ses pratiques et ses connaissances

Rétroaction qui prend en considération les différences

Besoin d'encadrement

Encourager à mettre en pratique leurs connaissances

Questionnement entre le superviseur et le stagiaire - retour sur l'action professionnelle, questionnent l'efficacité de la démarche, observent les résultats, valident leurs perceptions, etc.

Guidance de la co-construction : La supervision aide l'étudiant à utiliser ce qu'il sait, à mieux chercher l'information ou les documents qui peuvent être aidants, elle permet aussi de faire plus d'hypothèses sur ce qu'ils voient

- to interpret cultures in order to recognize individual diversity as well;
- to reduce prejudices, which hinder the understanding of diversity;
- to find shared horizons, that is, those similarities and meeting points that make it possible to coexist in "plural" societies.

7. **L'étudiant : acteur, placé au cœur de l'activité** (éléments surlignés en bleu clair)

Students and teachers work closely

Savoir accueillir l'ethnocentrisme, tout en étant en mesure de confronter l'étudiant, le questionner et faire en sorte que le groupe ait toute la place de le faire aussi
Comment faire son travail avec qui l'on est, ce qui nous est donné tout en respectant la singularité de l'autre, ses valeurs et ses manières de faire

Focus on the personal learning process.

Students need a free space where they can talk about personal dilemmas and difficulties

Reconnaître les forces du stagiaire

S'adapter au niveau de connaissance et d'expérience du stagiaire

Qualité de la relation : (...) unanimes pour dire que la proximité relationnelle avec la superviseuse avait un impact

Les étudiants sont envahis sur le plan personnel

la coconstruction : La supervision aide l'étudiant à utiliser ce qu'il sait, à mieux chercher (...)

to recognize individual diversity

8. **Cadre et organisation** (*éléments surlignés en vert*)

Our model is built as follows:

- Students spend 4 days in the practice field developing their work
- Once a week they have classes – tutorial classes for internship and Ethics – some of these classes are done jointly
- Every two weeks supervisors visit students in the institutions of practice

To manage students especially in the first weeks

Faible nombre de rencontres et le peu d'espaces de supervision - 1 fois par mois
La tendance vise une augmentation de ces temps de supervision

Deux cas de figure :

- Stages à l'étranger qui ne sont pas supervisés par un partenaire local
- Stages à l'étranger qui sont supervisés par un partenaire local

Les règles posées auprès des participants au début du temps de supervision sont importantes (respect de l'autre et de son point de vue, non-jugement, confidentialité, etc.).

Tout cela peut se faire, in vivo (pendant le stage) mais aussi dans un retour de CR, lorsque les étudiants ont un entretien Skype et encore à leur retour.

Two supervisors:

- The first is focused on the internship and the professional tasks the student has to do.
 - The second is focused on the personal learning process because students need a free space where they can talk about personal dilemmas and difficulties and knowing that it does not have an effect on the grading of the internship.
-

La présence de la superviseure lors de la semaine préparatoire aide à créer ce lien
Elle est efficace quand il y a une régularité des rencontres (Skype ou autre).

9. **Outils mis en place** (*éléments surlignés en rouge*)

Ethical dilemmas, cultural clashes etc.
Presenting to class to receive suggestions.
To present to the institution of practice.

Weekly planning of the intervention and evaluation tools.
Can also be adapted on the moodle platform to be done in a distance

Temps d'analyse de la pratique en petits groupes
Exposés au reste du groupe
Corrections des écrits réalisés par l'étudiant (au retour en France)
La présence d'étudiants locaux et d'un enseignant local permet à l'étudiant français d'avoir une bien meilleure lecture des éléments liés au contexte culturel.
Des réponses peuvent provenir des autres étudiants ou du superviseur lui-même
Croiser les perceptions de situations comparables mais vécues dans plusieurs pays différents (par exemple : la question de l'évidement du conflit à Madagascar ou au Québec).

un trinôme de formateurs :

Propose des pistes pour s'améliorer
La co-construction s'effectue dans les échanges liés aux comptes rendus régulièrement envoyés par les étudiants.
Le superviseur veille à apporter des questionnements suffisants

The lecturers are all certificated supervisors

- focus on the internship and the professional tasks the student has to do.
 - focus on the personal learning process.
-

Skype ou autre

Préciser le problème, appliquer une intervention et la réajuster.

Difficultés sur le plan de la communication interculturelle, en aidant l'étudiant à repérer les situations de choc culturel, à l'aider à se décentrer, à mieux comprendre le cadre de référence de l'Autre.

- Use the listening-related relational skills for building listening methods and techniques and decoding the intercultural relationship;
- To know and recognize the forms of intercultural conflict through reflection on the experiences of daily work of contact with people from other countries

10. Qualité du superviseur / éléments facilitateurs (*éléments surlignés en bleu-vert*)

To be patient, know the institutions where students have to do their practice and be able to manage students especially in the first weeks where they feel less safe. They should also be prepared to discuss difficult topics with them, such as ethical dilemmas, cultural clashes etc. Feedback is crucial

Professionnel expérimenté (la plupart du temps, il est éducateur ou psychologue de formation initiale). Il s'appuie sur son expérience de terrain pour aider l'étudiant à prendre du recul sur la situation de terrain

Les séances varient en fonction du superviseur lui-même

Si certains étudiants apprécient le rôle « miroir » du superviseur, la recherche de solutions ou de pistes de réponses concrètes à une situation donnée se fait souvent sentir.

Le superviseur est attentif aux conflits interculturels vécus par les étudiants ainsi qu'aux tendances à l'ethnocentrisme

Le superviseur est curieux, vigilant, capable d'accepter le conflit, la surprise, le rejet de certaines pratiques, il doit savoir accueillir l'ethnocentrisme, tout en étant en mesure de confronter l'étudiant, le questionner et faire en sorte que le groupe ait toute la place de le faire aussi dans un esprit de bienveillance, de respect et de mise en perspective.

- Possède une sensibilité interculturelle (adapte son style de communication et son style de rétroaction, tient compte des différences culturelles dans sa pratique professionnelle et dans l'encadrement qu'il offre au stagiaire, peut prendre en considération différents styles d'apprentissage, etc.)
- Empathie interculturelle (essaie de voir les choses du point de vue de l'autre, est attentif aux défis du stagiaire notamment en termes d'adaptation)
- A le désir de partager ses pratiques et ses connaissances
- Patient
- Apprécie les contacts intergénérationnels
- Capable de reconnaître les forces du stagiaire
- S'adapte au niveau de connaissance et d'expérience du stagiaire

Qualité de la relation : (...) proximité relationnelle avec la superviseure

Permet de se faire plus confiance

➤ 2nd part:

1. **Les contenus de formation** (*éléments surlignés en rose*)

l'approche interculturelle est (souvent) cantonnée à l'analyse de situations vécues par l'étudiant au contact de personnes d'origine ethnique différente. Elle est rarement mobilisée pour chercher à comprendre d'autres types de chocs culturels (liés à l'origine sociale, aux modèles familiaux, rapport au monde, croyances, etc.).

La plupart du temps, les participants cherchent à obtenir des connaissances sur la culture de l'Autre et les pratiques qui s'y rattachent. La recherche de clés pour rencontrer l'Autre parvient très rarement à dépasser un cadre d'intervention prédéfini, parfois rigide et souvent inadapté à l'accompagnement d'une personne de culture différente. Tout l'enjeu est de participer à l'organisation d'une communauté d'apprentissage au sein de l'école, qui permettra à l'étudiant de dépasser les barrières d'une intervention de terrain très contrainte.

Partage du vécu, les questionnements, les propositions d'hypothèses

La reformulation est essentiel

Faire référence à des ouvrages ou d'outils qui auraient du sens

Arriver à une compréhension plus complète d'un cas ou d'une situation

Les séminaires sont des lieux de mise en commun de ce que l'on fait et de ce que l'on enseigne sur l'interculturalité

Valoriser la diversité des points de vue exprimés

- Cognitive level
- Emotional level
- Relational level

Cognitive level

- Dynamic view of the cultures that evolve, change each other and intertwine in subjects
- Decentration of the gaze
- Destruction of their prejudices and their "cultural frameworks".
- Beware of seemingly irrelevant and annoying details, as signals that something has to be reviewed in prior knowledge.
- Recognition of analogies and differences.
- Ability to give multiple interpretations and meanings to the same or done (reframing)

Emotional level

- Self-reflection: ability to engage and detach and abilities "Read" their emotions.
- Knowledge and acceptance of self and limitations
- Memory of your own story
- Opening and readiness to discover new experiences and diversity, instead of Fear of change
- Awareness of the diversity present in us, legitimizing the fact that we are or have been at some point foreigners to ourselves
- Humor: Do not take too seriously

Relational level

- Respect and openness to others and their rights
- Empathy (which actually acts on the three floors, but which we place here)
- Active listening to the other's points of view
- Suspension of judgment, and confidence in the sensitivity of the other's reasons even before he understands them
- Dialogue capacity
- Positive View of Misunderstanding and Conflict as Opportunity
- Creative conflict resolution

2. L'étudiant : acteur, placé au cœur de l'activité (*éléments surlignés en bleu clair*)

Held between one supervisor and groups of students (usually, 6 students per supervisor).
Everyone is invited to discuss and give feedback to everyone
the class can ask questions and give improvement suggestions

Au centre de la supervision est celui de la coopération : chaque membre du groupe participe à l'analyse des situations présentées par chacun des participants. Ces espaces de supervision peuvent être un lieu d'expression des émotions et des ressentis personnels vécus sur le lieu de pratique professionnelle.

"Raconter" son stage aux autres étudiants et à en proposer la 1ère analyse faite. Cette présentation permet aux autres étudiants ainsi qu'aux formateurs présents de prolonger cette analyse et de la stimuler.

Partage du vécu, les questionnements, les propositions d'hypothèses, mais aussi de veiller à la participation et à la prise de responsabilité de tous.

Supporting each other

Development of the personal professional competences

Partage

Lieux de mise en commun

Abilities to "Read" their emotions.

3. **Cadre et organisation** (*éléments surlignés en vert*)

Weekly meetings. These models could be applied

Cadre de bienveillance, d'écoute et de confidentialité soit clairement précisé en début de séance.

Veiller à la participation et à la prise de responsabilité de tous. Il est donc nécessaire de parler peu.

Prévoir des temps informels.

Les maîtres de stage (tuteurs de pratique), les collègues de travail et les autres stagiaires sur le lieu de stage. Les formateurs SPRP, les formateurs TFE, d'autres formateurs de l'école, les autres étudiants de la classe internationale à l'école.

Animation par quelqu'un extérieur à nous, qui assurerait que tous aient le temps requis pour faire sa présentation

- Respect and openness to others and their rights
- Empathy (which actually acts on the three floors, but which we place here)
- Suspension of judgment

4. **Outils mis en place** (*éléments surlignés en rouge*)

To discuss the thoughts on their reflexive diary (students do it on moodle platform, taking into account a set of dimensions), and on difficulties and opportunities and breakthroughs. They are also asked to discuss the findings and ideas for the diagnosis and idea of project.

Diary, meetings – though moodle platforms for instance.

Students have regular meetings between the supervisors in the institution and supervisors from our School.

Finally, students present at middle of the semestre their project proposal so that the class can ask questions and give improvement suggestions. At the end of the internship students have a public final presentation with all teachers from supervising practice.

“Raconter” son stage aux autres étudiants et en proposer la 1ère analyse faite. Cette présentation permet aux autres étudiants ainsi qu’aux formateurs présents de prolonger cette analyse et de la stimuler.

Writing case studies of the own practice.

In the several lectures different subjects are central: intercultural communication, international research, diversity, cultures ed

- Etude de cas (valeurs et croyances impliquées, théories et concepts sollicités, diagnostics professionnels avancés, mises en garde, spécificité du cas, etc.)
 - Partage des cadres explicatifs possibles d’une situation
 - Partage de l’expérience détenue en lien avec le cas discuté
 - Recherche de perspectives complémentaires
 - Synthétiser à la fin de chaque présentation ce qui a été présenté
-
- centrée sur les principaux éléments de contenu qui seront développés dans les modules de formation à l’aide d’image, d’extrait de vidéo, ou de texte déclencheur
 - se servir de nos échanges et poser un regard méta sur le processus. Par exemple, partir des photos que Jean nous a envoyées
-

- Destruction of their prejudices and their "cultural frameworks".
- Beware of seemingly irrelevant and annoying details, as signals that something has to be reviewed in prior knowledge.
- Recognition of analogies and differences.
- Creative conflict resolution, such as creating common ground and built of new solutions

5. Qualité du superviseur / éléments facilitateurs (*éléments surlignés en bleu-vert*)

L’emploi de l’humour et de la reformulation est essentiel.

-
- Communauté sensibilisée à l'interculturel
 - Une communauté faite de perspectives professionnelles et culturelles multiples.
 - Une communauté qui valorise la diversité des points de vue exprimés et qui est donc ouverte à de multiples interprétations possibles d'une situation ou d'un cas
 - Une communauté de perspectives complémentaires
-

Humor

➤ 3rd part:

1. Les contenus de formation (*éléments surlignés en rose*)

La mise en mots des expériences vécues sur le terrain : cette étape doit être facilitée car très souvent les étudiants ont du mal à exprimer ce qu'ils vivent pendant et après le stage à l'étranger.

Passer de ce qui relève « du personnel » pour aller vers l'apprentissage du métier et la construction d'une identité professionnelle.

respecter les 3 étapes :

- la décentration, pour mieux cerner sa propre identité socio-culturelle [c'est « prendre distance de soi »],
- la pénétration du système de référence de l'autre [c'est « s'approprier la culture de l'autre dans une approche émique, du dedans, avec les yeux de l'autre »], par l'information, l'écoute, la reformulation, la communication non verbale, le voyage (« faire de cette altérité lointaine une partie de soi »), et prendre du temps.
- et enfin la négociation et la médiation

Pédagogie active et interactive, la pédagogie différenciée, la pratique du conflit sociocognitif, la pratique de l'analyse réflexive.

Espace d'excellence de la construction de la réflexion autour de la pratique

Se former en se mettant en projet dans le contexte de stage

Mobiliser et articuler de manière pertinente les savoirs et outils qui contribuent à sa mise en œuvre méthodologique

Le partage réflexif et actif

Développement de sa capacité réflexive et d'agir méthodologique.

Donner l'envie et l'intérêt pour l'étudiant de s'impliquer et de s'exposer au regard compréhensif,

Skills combined in training days and how to use this during the international internship

the famous DMIS (Developmental model of intercultural sensitivity) created by Milton J. Bennett, and later developed and reference standards IDI (intercultural development inventory) (Hammer, Bennett and Wiseman 2003)
scale of three orientationsethnocentric (Negation, Defense, Minimization) and three ethnorelative orientations (Acceptance, Adaptation and Integration

2. **L'étudiant : acteur, placé au cœur de l'activité** (éléments surlignés en bleu clair)

Knowledge about practice is built from different sources: (...) From peers

Passer de ce qui relève « du personnel » pour aller vers l'apprentissage du métier et la construction d'une identité professionnelle.

La connaissance du pays d'accueil par le superviseur (...) permet au superviseur d'aller « sur le terrain de l'étudiant

Partager des expériences individuelles

C'est notamment dans cette phase que l'étudiant est « rendu autonome », c'est-à-dire qu'il aura une grande possibilité de piloter « seul » le changement souhaité par les personnes qu'il accompagnera dans le cadre de ce stage mais aussi le changement qui le concerne dans sa maîtrise et la construction du Soi professionnel et donc de s'affranchir de ce qui est attendu de sa part dans le cadre du contrat didactique.

L'étudiant sera en permanence considéré comme l'acteur principal de sa démarche. C'est lui qui pilote le changement dans son approche et sa mise en œuvre méthodologique.

L'émergence de l'étudiant praticien réflexif par la pratique du conflit sociocognitif. *Les différents temps d'accompagnement de l'étudiant sont souvent des un espace-temps au sein desquels l'étudiant **s'expose, se met en risque** au regard des autres, ce qui lui permet de se mettre en œuvre concrètement, de se construire professionnellement. En plus d'exposer l'étudiant, ce dispositif professionnalisant l'invite à réaliser un travail sur soi.*

Comprendre ce qui l'anime en tant que personne dans sa volonté et ses choix méthodologiques.

L'étudiant au centre de sa démarche pour favoriser son envie de travailler

working with together with international students.

3. **Cadre et organisation** (éléments surlignés en vert)

Quand ce cheminement se fait, il se révèle très souvent au retour du stage

Cette posture confortable (bien-être)

4. **Outils mis en place** (éléments surlignés en rouge)

Knowledge about practice is built from different sources:

- *From student's own research in the field of practice – diagnosis, project, planning and evaluation*
- *From weekly meetings with the School supervisor*
- *From meetings at the institution of practice with both supervisors*
- *From peers, in tutorial meetings every week*

Mise en mots des expériences vécues sur le terrain : « qu'as-tu à dire sur cette expérience ? » Ceci peut se faire à l'oral lors des temps de supervision, à l'écrit à l'occasion d'échanges d'email ou lors de la réalisation d'écrits exigés par la formation

Travail de supervision individuelle

La connaissance du terrain par le superviseur est une solution de « facilité » ; il serait bien plus intéressant que ce cheminement soit fait spontanément par l'étudiant lui-même à l'aide d'outils qu'il reste à créer

Les 3 étapes préconisées dans l'attitude interculturelle de Cohen-Emérique

Confrontation des étudiants à des situations problèmes authentiques et complexes qui favorisent le développement de la pratique réflexive

Les outils : (Une charte, un contrat didactique, le Stage (AIP), le CAP, le compte rendu, les séminaires de Pratique Réflexive Professionnelle (SPRP), visite de stage - Skype, entretien de stage, bilan de stage, ...)

La réflexion et l'écriture - Partager des expériences individuelles - l'étudiant (...) est invité à définir, un projet d'intervention concret...

La pratique de l'écriture réflexive cela leur permet par une première lecture de leur questionnement d'anticiper par une première réflexion écrite ce qu'ils sont en train et dans la nécessité d'élaborer dans le cadre du stage et qu'ils souhaitent partager

Une visite de stage

Un temps de formalisation oral et écrit. La formalisation de l'oral consiste à temps d'élaboration et d'argumentation réflexive de l'étudiant avec des enseignants et éventuellement des partenaires de terrain et la formalisation écrite consiste en la rédaction

d'un bilan de l'expérience vécue en y intégrant les apprentissages rendus possible par l'expérience et la pratique réflexive

Research and several professional products.

Visits to institutions and working with together with international students

- Observations
 - Mentorat
 - Exercices pratiques (jeux de rôles)
 - Par la pratique (se lancer dans l'action)
 - Intégration des cadres théoriques (études de cas)
 - Analyse post-mortem
-

Theoretical tool that has proved to be of great importance and useful for measuring the intercultural competence

- The famous DMIS (Developmental model of intercultural sensitivity) created by Milton J. Bennett
- Reference standards IDI (intercultural development inventory) (Hammer, Bennett and Wiseman 2003),

5. Qualité du superviseur / éléments facilitateurs (éléments surlignés en bleu-vert)

Connaissance du pays d'accueil par le superviseur

Triangulation pour l'étudiant avec haute école et lieu de stage

La posture des enseignants et des étudiants doit impérativement soutenir l'élaboration de l'étudiant - posture humaniste et socioconstructiviste

Heureux de l'avoir fait et dans l'envie d'y revenir

Social constructivism

4. Importance to observe the student attitude in the intercultural practice experience:

➤ 1st part:

1. Les contenus de formation (*éléments surlignés en rose*)

Being a social worker is fundamentally about human relation and interaction – culture is an important of individual and collective identity. In some contexts of intervention these aspects become highly relevant, particularly when students intervene in communities with different social and cultural backgrounds. In these situations, students need to be aware of their own culture but also of the idea of diversity and how these different models explain different behaviours.

In social work power relations are often contradicting these principles.
To uncover culturally biased views of the world

Compétence dans la rencontre de l'Autre

L'instauration d'un lien significatif qui rendra possible un véritable accompagnement éducatif passe par la connaissance de soi (connaissance de son cadre d'intervention et des priorités qui s'y raccrochent, connaissance de ses limites, etc.) et par la capacité à « recevoir l'Autre » (l'écouter, être attentif à son rythme et à sa temporalité, etc.).

Vivre la situation d' « étranger temporaire » (A. Schütz, 1944).

« les situations de rapport à l'étranger montrent de façon exacerbée la complexité de la communication, elles constituent une excellente école des relations humaines. (...) C'est en fonction de sa quête que le voyageur crée de la convergence dans la divergence, du sens et de la reliance dans l'éclatement de ce qu'il vit »

« L'exposition à cet autre radical qu'est l'étranger exacerbe le phénomène de renoncement à une identification structurante, à des modèles pour se construire indépendamment : « J'ai le vertige, je perds mes repères, mais je crois que ce n'est pas plus mal... c'étaient peut-être pas les miens. »

« L'émergence d'une pensée nomade ou un nomadisme intellectuel [qui] permet d'introduire du mouvement là où il ne semble pas y en avoir de manière spontanée ou physique ».

« Appréhender le travail social sous un nouvel angle.

*constater comment cela est perçu dans d'autres pays, dans d'autres cultures.
Rompre avec mes prénotions sur les compétences de la profession telle qu'elles sont enseignées à la HE2B - pluralité de « chemins » à emprunter. Notre travail, au même titre que la société et bien sûr les individus avec lesquels l'on va travailler, évolue et est perpétuellement en mouvement.*

(...) découverte des traditions, fêtes rituels, que je n'avais pas encore rencontré avant donc c'était très intéressant ».

« Ce stage m'a permis d'élargir mon regard (...) Cela te force à accepter de voir les situations quotidiennes d'une autre manière. »

Enrichit notamment le CV qui est bénéfique à la recherche d'un emploi

*« On devient meilleur travailleur social peut-être, « meilleur » individu sûrement »
« prendre beaucoup plus d'initiatives et d'oublier les règles de l'école »*

direction of the development of the profession

More independent, from the comfort zone; personal development that can be useful for professional development.

Cultural knowledge

Communication strategies

Développement de l'empathie interculturelle (la capacité de se mettre à la place du patient et de tenter de comprendre sa perspective, ses émotions, etc.).

L'expérience interculturelle lui permettra une couche d'empathie supplémentaire.

Connaissance de soi est une compétence centrale en ce qui a trait aux professionnels qui exercent la relation d'aide ou le counseling.

L'expérience interculturelle peut permettre la capacité d'être plus compétent auprès d'une clientèle diversifiée

Impact sur l'efficacité interculturelle : diagnostics, traitements, et mieux prendre en considération les différences de style de vie, de croyances et de valeurs de ses clients

important to improve phenomenological methods

intercultural interaction actions aimed at creation of a pluralistic climate that values diversity in equal dignity and a pedagogical management teaching that encourages the establishment of positive relations, combating prejudices, racism and discrimination;

favor the formation of regional networks between schools, families, associations, economic actors social and territorial and local authorities

2. **L'étudiant : acteur, placé au cœur de l'activité** (éléments surlignés en bleu clair)

« rompre avec mes prénotions »

« personnellement, c'est une expérience qui m'a beaucoup appris à avoir davantage confiance en moi et à prendre des initiatives »

« réaliser un travail sur soi-même lors de ce « voyage ».

« on devient meilleur travailleur social peut-être, « meilleur » individu sûrement ».

« je suis devenue plus mature. Cette expérience permet notamment d'être loin de l'école et donc le sentiment d'être une stagiaire est beaucoup plus minime que si le stage s'effectuait en Belgique. J'avais l'impression d'avoir trouvé du travail et j'étais heureuse dans ce que je faisais. Le sentiment de ne pas être une stagiaire »

More independent, from the comfort zone; personal development

permet une réflexion profonde sur soi et peut mener à une meilleure connaissance de soi
« amélioration importante de la confiance en soi et de l'adaptabilité des étudiants »

3. **Outils mis en place** (éléments surlignés en rouge)

The ethical dilemmas methodology applied with professional internship

➤ **2nd part:**

1. **Les contenus de formation** (*éléments surlignés en rose*)

ask for inputs from different professionals

se rendre compte que d'autres façons de fonctionner existent
construire un nouveau positionnement professionnel et interculturel
Le travail d'équipe

Coach on-site: feedback on the actions/ knowledge of local situation/ knowledge about the culture and the communication

Perspective socio-constructiviste de l'apprentissage

Need to acquire new ways of managing
Making the learning experience more efficient, interactive, and motivating for everyone
improving their professional qualifications and their employability

2. **L'étudiant : acteur, placé au cœur de l'activité** (*éléments surlignés en bleu clair*)

Peers are also effective in helping each other

les contacts et interactions avec les autres étudiants sont des facilitateurs importants

« mon parti pris était de tout faire tout seul »
expérience irremplaçable
construction identitaire de l'étudiants

Reconnaissant et en valorisant les habiletés et connaissances du stagiaire

to know the self

3. **Cadre et organisation** (*éléments surlignés en vert*)

partners in the communities
work in multidisciplinary teams
especially during the first weeks of practice

« demandes de bourse international (élément non-négligeable) »

4. **Outils mis en place** (*éléments surlignés en rouge*)

Plan internships activities where different teachers from other areas contribute to their internship project.

Elaborer un dossier durant l'année qui précède est tout à fait pertinent

utilisation des technologies et des médias sociaux
Dans une perspective socio-constructiviste de l'apprentissage, les pairs via le travail en équipe, les discussions cliniques, les séminaires, les forums d'échanges, ou les blogues

5. **Qualité du superviseur / éléments facilitateurs** (*éléments surlignés en bleu-vert*)

l'équipe pédagogique s'appuie :

- Les étudiants partis les années précédentes,
 - Les étudiants partis dans d'autres régions du monde (croisement des expériences et des perceptions),
 - Les étudiants effectuant un stage dans la même région du monde mais dans une autre équipe (permet d'éviter une généralisation/stigmatisation trop hâtive).
-

Les contacts et interactions avec des acteurs locaux rencontrés pendant la période de stage (superviseurs, enseignants, intervenants de terrain, étudiants locaux, famille d'accueil, etc.)

aide à la réalisation des demandes de bourse international (élément non-négligeable)

Les formateurs étaient très accessibles et on a pu les contacter à tout moment ce qui a été très rassurant.

« Ce qui m'a aussi beaucoup aidé était la visite de stage, l'équipe de mon lieu de stage m'a aidé beaucoup dans le processus. Ma maitre de stage m'a expliqué et soutenue beaucoup, elle était aussi très accessible et ouverte pour parler ».

L'équipe pluridisciplinaire

Les conseils de ma classe étant des étudiants de l'international ainsi que sur les professeurs présents dans le trinôme référent

« être un modèle »

Faciliter l'intégration du stagiaire
habiletés générationnelles

Analyse done by partners of their own contents...

ESEPF – Porto Portugal

WP1 – DIAGNOSIS ON INTERCULTURAL SKILLS AND E-LEARNING/SUPERVISION TOOLS OF INERNSHIPS IN INTERNATIONAL CONTEXTS

INTRODUCTION

SUPERVISION IN INTERNATIONAL CONTEXTS – A BRIEF STATE OF THE ART
E-LEARNING AND ICT DEVICES AND PLATFORMS

INTRODUCTION

Interculturality is more a perspective, a way of life and an attitude than a technique or skills/competences that you can acquire with training.

The first step is to have the will to have an intercultural perspective: to accept the other and to live together, despite all the difficulties that will bring to all parts. It is crucial to know ourselves and the other (prejudices, stereotypes, bias... culture) in order to accept the "sacrifices" we have to do to be able to respect and live together. Interculturality implies a modification of our concept of culture: as something in permanent change... Acculturation is the normal state, never considered as a "destruction" of culture.

Multicultural vs Intercultural. Multicultural is a state of fact: as we want or not, we live in a multicultural world. Intercultural is a "ideological/political" approach that we can choose because we live in a multicultural world. (In the multicultural world we can choose another perspective: segregationist, assimilationist, integrationist and cultural pluralism).

STATE OF ART

Different authors have studied the benefits for students of studying abroad. As Van Hoof et al suggest (2005) these experiences are often related to common benefits, like student's exposure to different social and cultural environments, and the fact that living in different cultural contexts helps change one's stereotypes about people from different nationalities and creating an alternative view of the world (p.43). Amongst these benefits, different studies have also found that students learn to recognize to which extent their own cultural values differ from those of the countries they get to know. As Van Hoof and Verbeeten (2005, p.43) argue: "the literature has highlighted the role of these international programs in shaping a rounded, culturally sensitive individual, which happens to be one of the guiding principles of higher education around the world."



In particular, supervisors play a critical role in helping trainees translate theories into practice and develop their professional identity (Bernard & Goodyear, 2004; Bradley & Kottler, 2001). In order to develop one's professional identity as a therapist, one must acquire competencies in various areas. Multicultural competence, defined by one's awareness of, knowledge about, and skills in working with a wide range of cultural contexts (Sue, Arredondo, & McDavis, 1992), has been deemed as a critical area of competence that serves individuals with different cultural backgrounds.

In a related fashion, McClure (2005) suggests that the cultural norms for interpersonal relationships among international trainees may differ and thus negatively affect the supervisory relationship. For instance, supervisors who lack cultural sensitivity about these differences may perceive international students as incapable and discriminate against them (Mittal & Wieling, 2006). International trainees, on the other hand, may become intimidated and fearful of addressing culturally different perspectives due to differences in the power dynamic. This may impair international trainees' ability to engage in a meaningful and safe learning environment (Mittal & Wieling, 2006). Although international students may experience a range of obstacles (e.g., language issues and cultural differences in interpersonal style) in clinical training, mainstream research on supervision excludes discussion of how these cultural issues should be handled when working with international trainees.

For example, Hird, Tao, and Gloria (2005) found that the less culturally competent supervisors are, the less likely they are to spend time on cultural discussion. Similarly, Inman (2006) found that trainee satisfaction with supervision was directly related to perceived supervisor's multicultural competence. In examining cultural issues in supervision with international trainees, Nilsson and Dodds (2006) found that international trainees' cultural competence, relative to their supervisors' cultural knowledge, influenced the level of satisfaction and cultural discussion. Thus, for both international trainees and racial-minority trainees, their supervisors' multicultural competence is an important predictor for trainees' level of satisfaction with supervision (Inman, 2006; Nilsson & Dodds, 2006) and can be affected by the extent to which supervisors engage in culturally oriented discussions in supervision (Fukuyama, 1994).

The Counseling Supervision Needs of International Students in U.S. Institutions of Higher Education: A Culturally-Sensitive Supervision Model for Counselor Educators
Laura M. Reid, Andrea L.

It is common for international students to find some of their values mismatched with values of the host culture given the diverse cultures from which they come (Lieberman, 1994; Robinson-Pant, 2009). As a result of coming to contact with a new culture international students

experience a process known as acculturation. The acculturation process involves community and individual changes that occur when two different cultures interact (Berry, 1997). As a result of acculturation international students may face several barriers. A study by Poyrazli and Graham (2007) revealed that international students experienced numerous barriers that hindered their participation in their social and academic communities.

While students from individualistic cultures may identify with the U.S. mainstream culture, those from collectivist cultures may feel very different and isolated (Swagler & Ellis, 2003). For instance, unlike their American peers, international students do not have familiar resources in the U.S. that they have in their home countries to aid them in combating varying stressors such as social isolation and academic pressures. Thus, it is critical for universities and educators to address international students' needs and the barriers they have to academic and personal success while studying in the U.S.

Bernard and Goodyear (2009) defined supervision as an evaluative relationship between a counselor in training and a senior member of the counseling profession in which the supervisor's purpose is to "enhance the professional functioning of the supervisee" (p. 4). Cross-cultural supervision has been defined as a supervisor-supervisee relationship in which there are cultural differences based on race and ethnicity (Fukuyama, 1994).

Many textbooks in counseling programs may address multicultural issues, but most do not include issues facing international individuals (Nilsson & Wang, 2008; Yoon & Portman, 2004); they make the mistake of grouping all culturally diverse individuals in to one category. Currently, no texts present a model on supervising international students in counseling programs (Poyrazli, Arbona, Nora, McPherson, & Pisecco, 2002). Criticism of the exclusion of the needs of international students in counseling programs has centered on the curriculum and practicum/internship experiences of traditional training programs (Gardener, 2002). Issues related to practicum/internship experiences are diverse and range from insufficient discussion of supervisees' feelings and attitudes concerning cultural differences to insufficient experience with culturally diverse supervisees to lack of discussion of expectations of supervision in the counseling practicum/internship (Cook, 1994; Pedersen, 1991; Priest, 1994).

E-LEARNING TOOLS AND SUPERVISION

The tools used in learning in this context are e-learning platforms, e-portfolios and some web 2.0 tools for editing sound and video. In addition, students also use social networks for socialization and sharing.

Social networking is seen as a tool, especially social media tools amongst young people. Some of these examples could be used for intercultural training and for the supervision practices of students, as seen in the diagnosis form.

Blogging, a form of online diary, adds a whole new dynamism to what was in web 1.0, the personal home page.

Really Simple Syndication or Rich Site Summary (RSS) is a family of web feed formats used to publish frequently updated digital content, such as blogs, news feeds or podcasts.

Podcasting is a media file that is distributed over the Internet using syndication feeds, for playback on mobile devices and personal computers.

E-portfolios encourage students to take ownership of their learning through creating a dynamic, reflective, multimedia record of their achievements. Also, e-portfolios are more and more a current practice and tool of learning and assessing used by supervisors with their students.

Real-time audio and shared screen tools are used for multi-way discussions.

Sharing, Socialisation and cooperation – three axes – tools for these three realities

Podcast - for instance, integrating podcast tools such as audacity

Vidéo – web 2.0

Hoot – integração FB. This tools allow teachers and students to share and use FB as a learning tool, creating common materials and discussions, sharing photos and videos, a group message system, etc....

ITSRA – Clermont France

Un peu à l'image des stages à l'étranger dans les formations sociales en France, l'interculturel et de l'approche interculturelle dans les formations sociales à l'ITSRA occupent une place que l'on peut qualifier de « périphérique » vis-à-vis des contenus et disciplines enseignés traditionnellement. Il devient donc important pour nous de développer une véritable expertise sur le sujet. Pour se faire, il faut prendre en considération :

1. La place centrale de l'étudiant dans la démarche : l'étudiant se construit « par lui-même » et « pour lui-même » ;
2. L'importance du cadre rassurant qui permet l'apprentissage chez l'étudiant.

1. Dans son ouvrage « *La société du risque, vers une nouvelle modernité* », U. Beck invite les écoles à davantage axer l'accompagnement de

l'étudiant vers la construction de « *son destin personnel* » et de « *son affirmation de soi* » dans le but de concilier : émancipation de l'acteur et formation. Pour lui, cela implique de cesser de rendre « *aussi central* » le lien entre formation et profession. Ce point de vue nous invite à aller vers un nouveau modèle d'accompagnement qui part davantage de l'étudiant pour aller au métier, plutôt que l'inverse. Concrètement, accepter qu'un étudiant parte à l'étranger avec des objectifs qui lui sont propres, ne s'oppose pas forcément aux « besoins de formation » des métiers du travail social.

2. Pour que cela soit possible, le « cadre institutionnel » doit permettre l'émancipation de l'acteur (vis-à-vis d'un modèle traditionnel de travailleur social, etc.), mais il doit aussi servir de « *garant extérieur* » à « *l'individu-incertain* », dans le sens où l'entend A. Ehrenberg : l'individu devient vulnérable, car l'injonction d'autonomie qui lui est faite le rend plus responsable que jamais de sa vie professionnelle et personnelle. Il est seul face à ses réussites et ses échecs au point de devenir parfois un « *fardeau pour lui-même* ».

HE2B – Bruxelles Belgique

Proposition d'analyse

Analyse - Synthèse : *Éléments importants, difficultés, identification de besoins spécifiques*

- **Introduction / Généralités :**

L'analyse des différentes réponses, montre très clairement la mise en perspective permanente de la pratique réflexive tout au long de la formation.

Les différents niveaux de cette réflexion montrent l'importance des différentes dimensions qui participent à la construction de l'identité professionnelle et par conséquent les dimensions culturelle et interculturelle. Plusieurs activités d'apprentissage consacrent le travail des compétences interculturelles et inscrivent naturellement les étudiants dans l'exploration et la nécessaire compréhension de ce qui fait l'identité de l'individu. C'est une mise en perspective progressive tout au long de la formation et une mise en œuvre très concrète au sein d'activités spécifiquement dédiées à cet apprentissage

*Le questionnement apparaît comme une condition sine qua none et renvoie inéluctablement l'étudiant à lui-même et débouche inévitablement sur de nombreux enjeux **en résonance à lui (Soi)** : les enjeux culturels et interculturels, les enjeux liés au poste de travail d'éducateur envisagé et autres concepts qui nourrissent un processus cognitif qui caractérise le raisonnement de tout être-humain, amène l'étudiant à devoir se questionner sur l'impact de ces phénomènes sur sa pratique, notamment interculturelle.*

Il ne s'agit donc pas, d'amener l'étudiant uniquement à l'appropriation et la maîtrise technique des différents concepts fondateurs de

*l'identité culturelle, mais **également et surtout** d'inviter l'étudiant à questionner ce qu'il est au regard de ce qu'il projette pour lui et de cheminer dans un travail de ... **mise à jour de son identité complexe, multiple et syncrétique***

Des éléments importants :

La conscience de sa dimension « idiosyncrasique » par l'étudiant dans l'expérience de ce type d'activité à l'étranger

C'est-à-dire - Le questionnement de l'étudiant : Etre conscient de sa propre singularité, de ses appartenances au niveau transgénérationnelle, de son propre trajet, de ses valeurs et de celles de l'autre

L'adaptation à des contextes interculturels différents

Connaissances culturelles

La qualité de l'accompagnement / supervision :

Posture humaniste d'accompagnement inconditionnel, bienveillante et mettant l'étudiant en perspective

Organiser et mettre en œuvre une vraie communauté de pratiques autour de chacun des étudiants, (organiser, animer, soutenir, éclairer, enrichir, ...)

Importance des feedbacks des formateurs : Dans ces échanges le superviseur veille à apporter des questionnements suffisants sans cependant surcharger la réflexion de l'étudiant. (Soutenir le DPA de l'étudiant et éviter « le syndrome du missionnaire »)

Rigueur de la structuration et organisation de l'accompagnement de l'étudiant à distance (Cf. Besoin pour l'étudiant)

Collaboration en haute école et institutions de stage + partenaire académique sur place !

Un travail d'équipe

Un trinôme = partage des ressources qui éclaire les étudiants selon différents points de vue et approches disciplinaires

Une structure d'accueil

Le décalage culturel : s'il n'est pas appréhendé et vécu = clash culturel !

Difficultés :

Au niveau des étudiants :

L'adaptation à des contextes culturels (et interculturels) différents

Diverses difficultés comme le langage, le manque de repère, des désillusions, ...

Le manque de soutien sur place

Le logement

La vie sur place, éloignement affectif, réseau de relations ...

Au niveau des enseignants :

La difficulté de mobiliser sur place des relais un accompagnement / séminaire de l'étudiant

Au niveau des partenaires associatif et académiques :

Le manque de proactivité de l'étudiant

La connaissance des us et coutumes institutionnels (et culturels)

Identification de besoins spécifiques :**Auprès des étudiants :**

Accessibilité et disponibilité des formateurs encadrant la préparation et la réalisation du stage à l'étranger

Une écoute

Une communication régulière avec les formateurs, ex : écrits, et visuelle (Skype)

Importance de l'écrit régulier dans la structuration, construction et la capacité d'agir de l'étudiant (ex : comptes rendus)

Les aides spécifiques : bourse, aide du service social,

La prise d'initiative, la proactivité, la confiance en soi !

Qualité et importance des feedbacks des enseignants accompagnateurs

Une équipe et un maître de stage accueillant et soutenant sur place qui éclaire également l'étudiant sur certaines normes, coutumes et pratiques ce qui amène l'étudiant à comprendre que ce qu'il vit est explicable dans son contexte

Elargir leur champ de perception du travail social et éducatif, découvrir autre chose de différent de ce qu'ils connaissent dans leur pays natal

Auprès des enseignants :

Des relais de formation disponibles dans les contextes d'accueil pour accompagner les étudiants en construction professionnelle

Auprès des partenaires de terrain et académiques (voir CAPAES) :

Des étudiants à l'aise avec les pratiques langagières du pays et contexte d'accueil

Collaboration des écoles qui valide le stage

Conclusion :

Pour l'étudiant, effectuer un stage international l'invite à « réaliser un travail sur soi-même » lors de ce « voyage ». Le fait d'oser s'affranchir en partant seul vers l'inconnu n'est pas chose aisée. Des difficultés peuvent se présenter, mais elles sont souvent pour lui

autant d'opportunités d'affranchissement. C'est un processus global d'ouverture aux autres et de questionnement permanent dans lequel il s'engage, un processus qui nourrit sa construction identitaire de travailleur social certes, mais nourrit certainement le sentiment de devenir un « être meilleur ».

Les enseignants partagent cette vue, de l'ouverture de l'esprit et le questionnement de l'étudiant qui vit une expérience unique, et attirent l'attention sur le fait que Cette remise en question est une condition sine qua non pour construire un nouveau positionnement professionnel et interculturel

Inévitablement, c'est une expérience qui soutient le développement du pouvoir d'agir des étudiants :

« Cela te force à accepter de voir les situations quotidiennes d'une autre manière »,

« De plus, personnellement, c'est une expérience qui m'a beaucoup appris à avoir davantage confiance en moi et à prendre des initiatives ».

AVANS – Breda The Netherlands

Developing guidance (before and after) in which the ELISSE project is an important part of it.

Making intercultural competencies more explicit and developing even a more intense line from year 1 to 4, as well as manuals with more diversity of resources (video, portfolio, websites, etc.)

Working in pairs of students more; also internationally

Promote the expertise of teachers in the field of international internship and study

Utilization of possibilities of e.g. To use more learning than we do now

CEGEP – Joliette Québec

- Les superviseurs sur le terrain devront être sensibilisés à l'interculturel afin de permettre à ces derniers d'être en mesure d'appuyer pleinement leurs stagiaires à relever l'ensemble des défis que comporte un stage professionnel à l'international.
- Le défi sera de développer une vision commune assez précise des contenus sur l'interculturalité, et de s'assurer que les superviseurs qui assument ce rôle puissent s'approprier ces contenus.