



Les principes fondamentaux du développement efficace du caractère

Marvin W. Berkowitz

Professeur de développement du caractère,
S.N. McDonnell

Université de Missouri-St. Louis

Ministère de l'Éducation de l'Ontario

Le 16 octobre 2006



CENTER FOR
CHARACTER &
CITIZENSHIP

University of Missouri-St. Louis—College of Education

University of Missouri-St. Louis—College of Education



Coordonnées

Adresse Marillac Hall 402
Center for Character & Citizenship
College of Education
University of Missouri-St. Louis
St. Louis MO 63121-4499

Tél. : 314-516-7521

Télec. : 314-516-7356

Courriel : berkowitz@umsl.edu

Site Web : www.characterandcitizenship.org



CENTER FOR
CHARACTER &
CITIZENSHIP

University of Missouri-St. Louis—College of Education



11 principes fondés sur la recherche

1. La vocation
2. Leadership
3. Culture des adultes et communauté
4. Cohérence interne
5. Le développement dans la mire
6. Habilitation
7. Attentes
8. Importance des données
9. Stratégies fondées sur les résultats
10. Perfectionnement professionnel
11. Relations



CENTER FOR
CHARACTER &
CITIZENSHIP

La vocation

- Le développement du caractère doit être un élément authentique, au cœur de la mission, de la vision et de l'objectif de l'école.
- Elle doit être invoquée de façon stratégique chaque fois que des modifications ou des innovations d'une pratique ou d'une politique sont évaluées.



Leadership

- Le leadership de l'école ou du conseil doit être véritablement et profondément engagé dans le développement du caractère.
- Le style de leadership doit correspondre à la philosophie du développement du caractère, c.-à-d. un leadership engagé, axé sur la mission, qui habilite les autres et les respecte.



Culture des adultes et communauté

- Les adultes de l'école doivent travailler en communauté d'apprentissage professionnelle.
- Ils doivent prêcher par l'exemple.
- Ils doivent se traiter entre eux de la même façon qu'ils veulent que les élèves se conduisent... avec caractère!



Cohérence interne

- Les écoles de caractère ont des politiques et des pratiques harmonisées entre elles et avec leur mission.
- Faire une vérification interne des politiques et pratiques.
- Les élèves ont un radar qui détecte l'hypocrisie et l'incohérence.
- Autant les personnes que les établissements doivent prêcher par l'exemple.



Le développement dans la mire

- L'initiative concernant le caractère doit être construite dans une perspective de développement.
- Il doit y avoir une compréhension très nette de la provenance du caractère (source) et de la façon dont il se développe (chemin).
- On ne devrait pas élever un enfant sans comprendre le développement et on ne devrait pas l'éduquer sans ces mêmes connaissances.



Habilitation

- Le caractère se développe en partie en fonction du sentiment de sa propre autonomie.
- Le développement du caractère devrait se concentrer sur l'habilitation de tous les intervenants : les enseignants, les administrateurs, le personnel de soutien, les élèves, les parents, les membres de la communauté, etc.
- Une philosophie de l'habilitation devrait se trouver au cœur de l'école.



Attentes

- Une école de caractère a des attentes élevées tant pour le caractère que pour la réussite scolaire.
- Elle offre aussi les soutiens efficaces (échafaudage) qu'il faut pour optimiser les chances des élèves de parvenir aux deux.



Importance des données

- Une mise en œuvre efficace doit prévoir la collecte de données valides et pertinentes.
- Elle devrait aussi prévoir la rétroaction systématique d'une réflexion sur ces données, pour documenter et améliorer la pratique.



Stratégies fondées sur les résultats

- Les stratégies de mise en œuvre retenues doivent être justifiées au plan théorique.
- Elles devraient aussi être retenues du fait que la recherche en a démontré l'efficacité.



Perfectionnement professionnel

- Le développement du caractère *est* une science précise!
- Les écoles et les conseils devraient investir massivement dans le perfectionnement professionnel pour s'assurer d'une mise en œuvre efficace.
- Une école de caractère est une communauté d'apprentissage professionnelle qui se consacre à un développement du caractère de qualité.

Relations

- Les 3 R du développement du caractère sont : relations, relations, relations.
- Il faut envisager des façons de faire le même travail, mais en établissant en même temps des relations positives.
- Les relations doivent être ciblées au sein des groupes d'intervenants et entre eux.



Grouper le tout

Adultes

Élèves

Stratégies
verticales

1

2

Le cœur

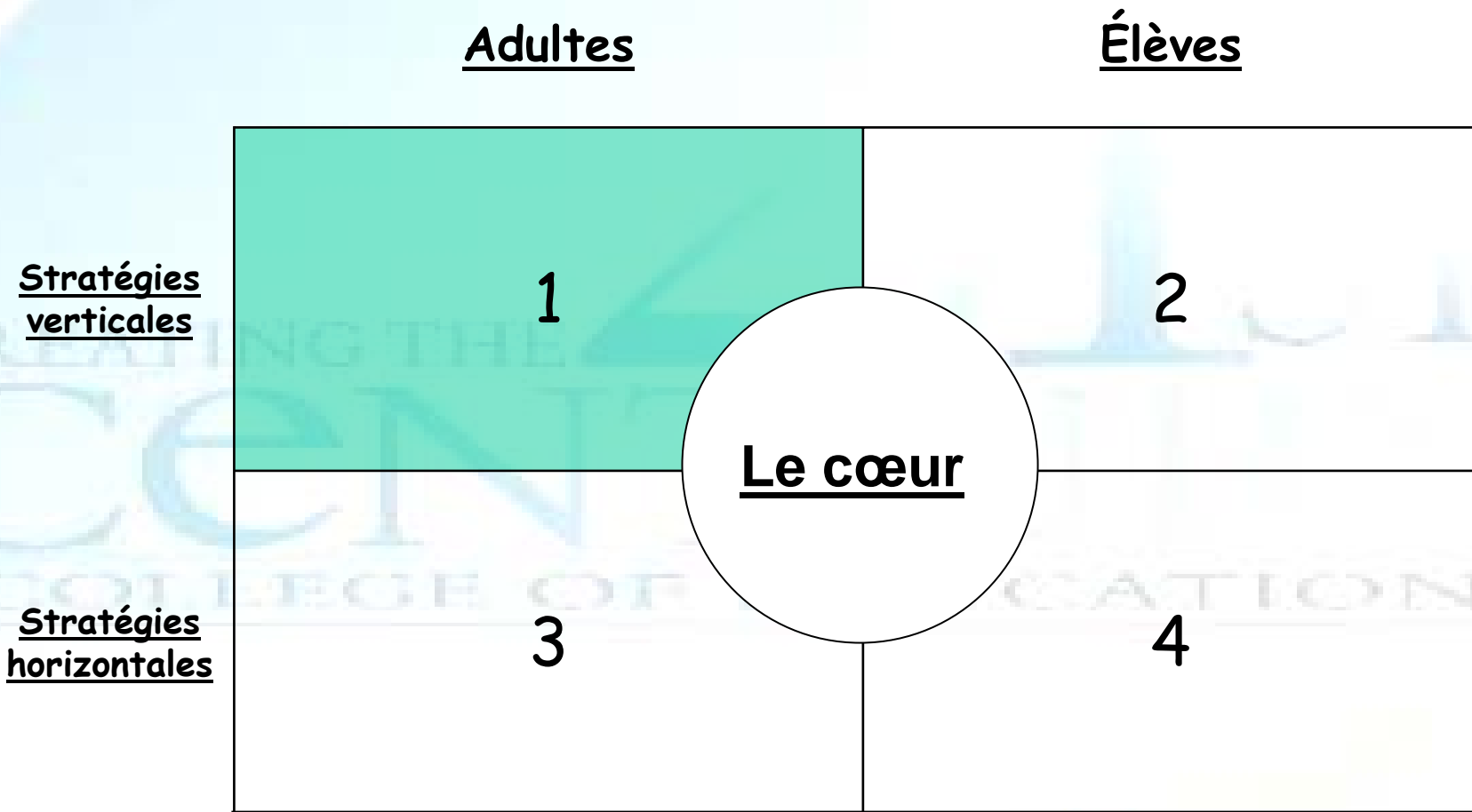
Stratégies
horizontales

3

4



Grouper le tout





Stratégies verticales axées sur les adultes

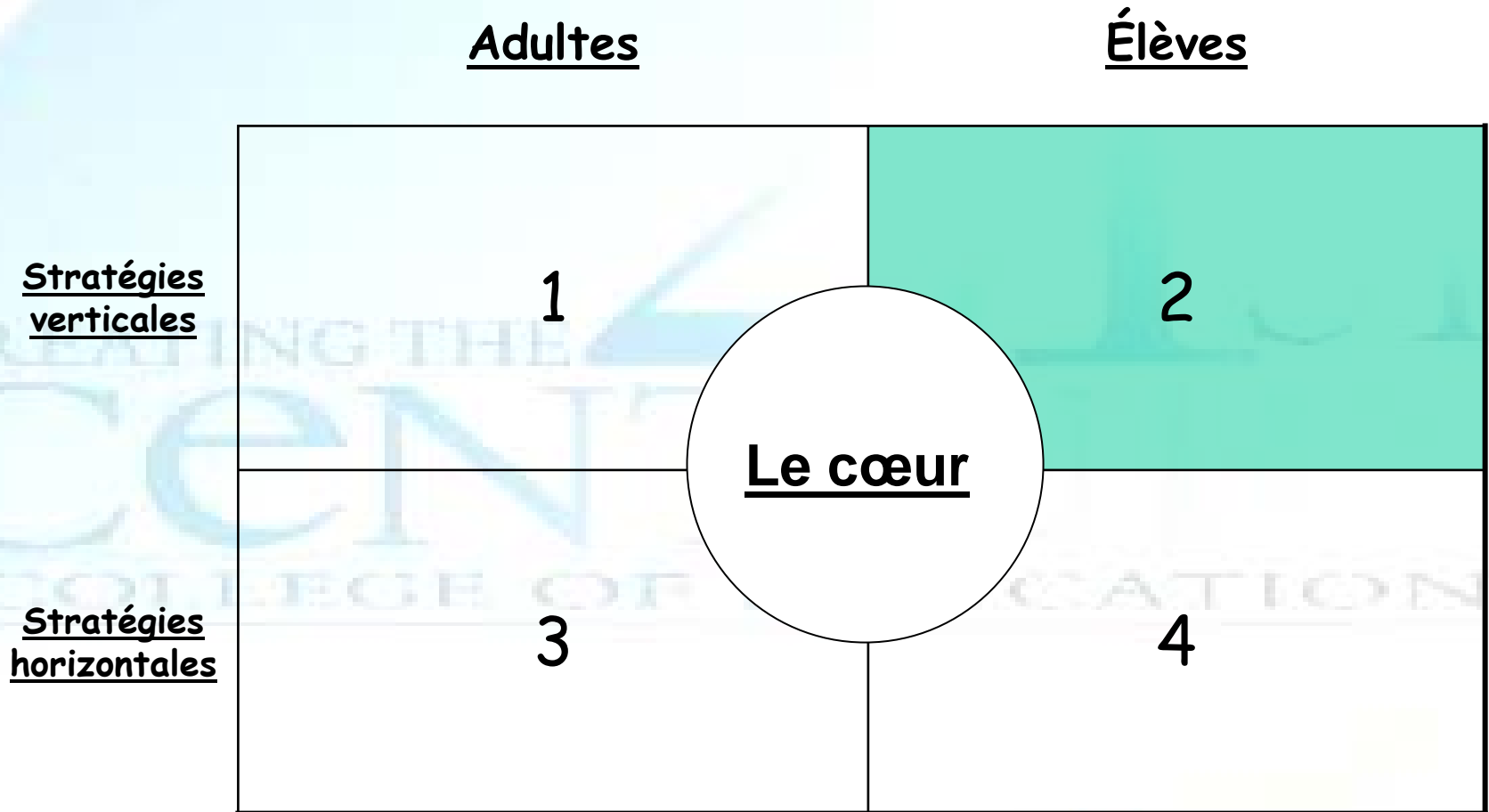
- Équipes verticales.
- Salles de classe « amies ».
- Comités à l'échelon du conseil.



CENTER FOR
CHARACTER &
CITIZENSHIP

University of Missouri-St. Louis—College of Education

Grouper le tout

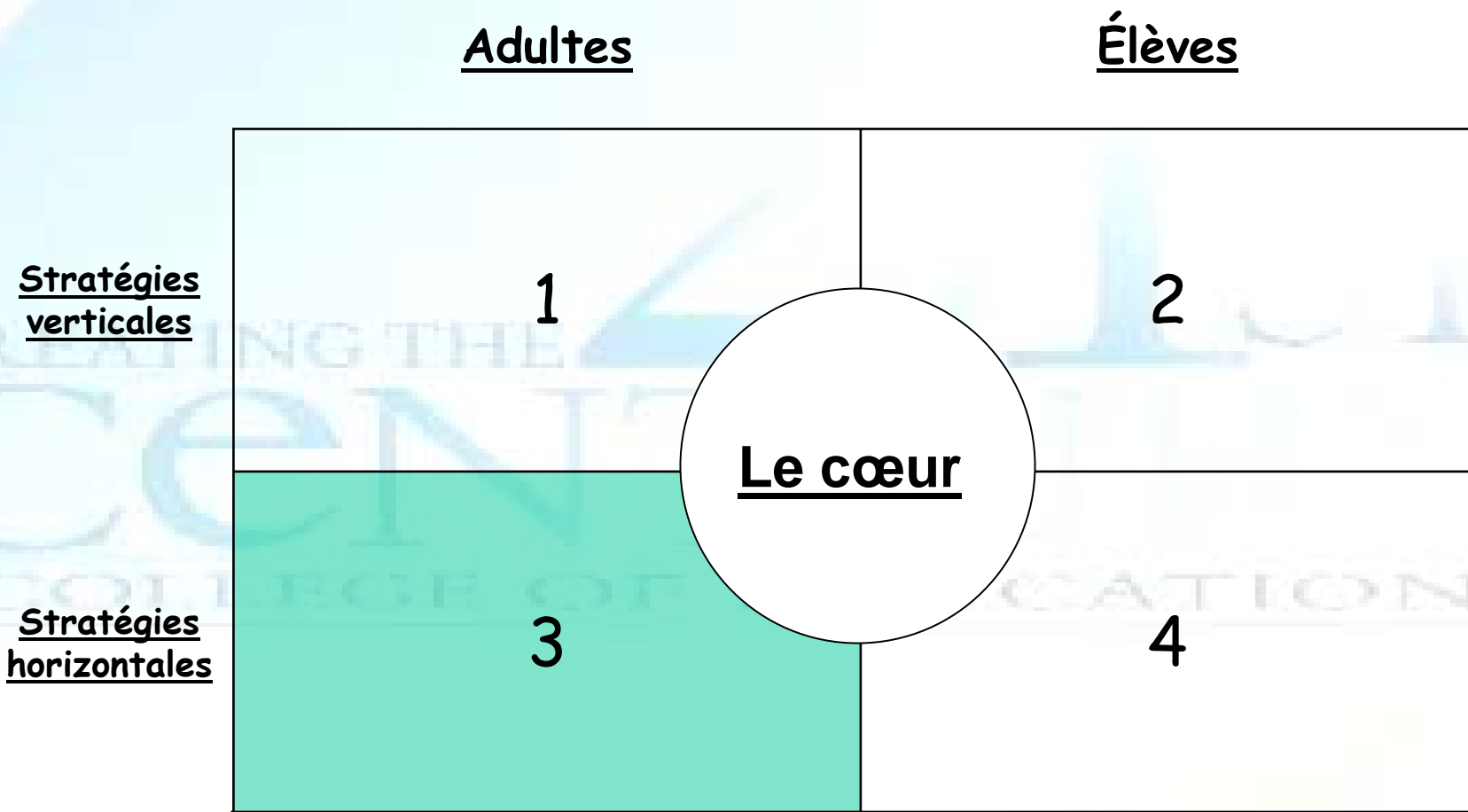


Stratégies verticales axées sur les élèves

- Coins repos.
- Salles de classe « amies ».
- Autorité législative des élèves à l'échelon de l'école.
- Conseils d'élèves multi-âge.
- Mentorat et tutorat par des pairs de tous âges.



Grouper le tout

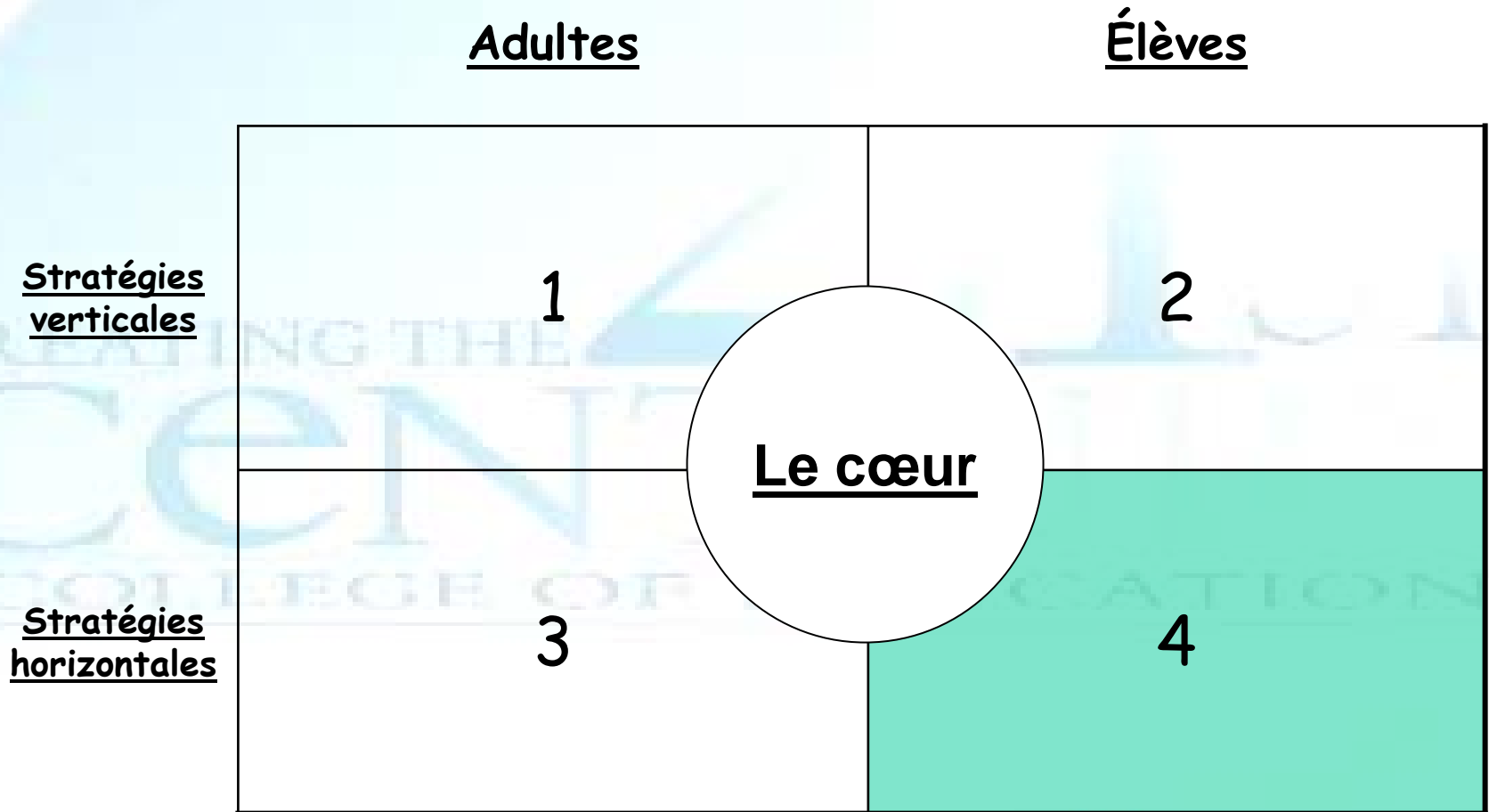


Stratégies horizontales axées sur les adultes

- Équipes académiques.
- Départements scolaires.
- Équipes au niveau des années d'étude.
- Réunions démocratiques du personnel.
- Communautés d'apprentissage professionnelles.
- Évaluation et commentaires par les pairs.
- Inclusion du personnel de soutien.



Grouper le tout



Stratégies horizontales axées sur les élèves

- Réunions de classes.
- Médiation et résolution des conflits par les pairs.
- Orientation (counselling) par les pairs.
- Tribunaux d'élèves.
- Apprentissage coopératif.
- Projets de service au niveau des années d'étude.



Grouper le tout

Adultes

Élèves

Stratégies
verticales

1

2

Le cœur

Stratégies
horizontales

3

4



Grouper le tout

LE CŒUR

- Mission
- Vision
- Valeurs
- Assise
- Perfectionnement professionnel
- Leadership

