



## LA COMMUNAUTÉ D'APPRENTISSAGE EN APPUI À L'ANALYSE DE PRATIQUES DURANT LA FORMATION À L'EXERCICE D'UNE PROFESSION

Une réflexion d'OLIVIA MONFETTE, professeure adjointe à l'UQO

### MISE EN SITUATION

Fatima enseigne des cours liés à la formation pratique en enseignement. Ces cours représentent des séminaires d'intégration qui se déroulent en concomitance avec les stages. Un des objectifs de ce type de cours est le développement de la pratique réflexive par l'entremise de l'analyse de pratiques issues des expériences vécues en stage.

Avec les années, Fatima remarque que, pour les personnes étudiantes dans ses cours, c'est un défi d'expliquer et de soutenir leurs pratiques par des connaissances issues de la recherche. Celles-ci avouent manquer de temps durant leurs stages pour rechercher et appuyer leurs analyses réflexives sur une variété de sources fiables.

Consciente de la réalité des personnes étudiantes durant leurs stages, Fatima a choisi de miser sur la force du collectif durant ses séminaires d'intégration pour soutenir le développement des compétences réflexives des étudiants et étudiantes.

En s'appuyant sur les principes d'une communauté d'apprentissage, elle a développé une démarche collective d'analyse de pratiques qui vise à favoriser la mobilisation de connaissances issues de la recherche pour soutenir et actualiser les pratiques.

### POURQUOI?

CINQ RAISONS POUR UTILISER LA COMMUNAUTÉ D'APPRENTISSAGE EN SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES RÉFLEXIVES DES PERSONNES ÉTUDIANTES

1. Elle permet l'apprentissage interactif promu dans la perspective socioconstructiviste de l'apprentissage (Vygostsky, 1997).
2. Elle offre un espace propice aux apprentissages vicariants par la transposition des savoirs et des pistes d'action identifiés à d'autres contextes (Bandura, 2007).
3. Le leadership partagé chez les personnes étudiantes en contexte de communauté d'apprentissage contribue au développement de leur sentiment de compétence (Dionne et Couture, 2013).
4. Le travail collaboratif émanant notamment des communautés d'apprentissage permet de générer de nouveaux savoirs, de mieux intégrer ces savoirs et d'innover (Nadon, 2019).
5. Les dispositifs d'apprentissage collectifs ont le potentiel de contribuer de manière plus approfondie au développement professionnel que les dispositifs individuels (Gouin et al., 2021).

### QUOI?

UNE DÉFINITION DE LA COMMUNAUTÉ D'APPRENTISSAGE ET DE L'ANALYSE DE PRATIQUES

La communauté d'apprentissage constitue un dispositif collaboratif où les membres cheminent ensemble dans le but d'améliorer leurs pratiques. Partant des besoins des participants, la communauté vise le développement professionnel des personnes au sein du groupe (Dionne et Couture, 2013). Durant les rencontres, les membres analysent leurs pratiques, c'est-à-dire qu'ils s'investissent dans une démarche réflexive qui s'articule autour d'un cycle pratique-théorie-pratique (Altet, 2000). Ainsi, ils réfléchissent sur leurs pratiques ou sur celles des collègues, ils partagent leurs savoirs pour atteindre une meilleure compréhension des pratiques et ils travaillent ensemble à l'identification de pistes d'action pour améliorer leurs pratiques (Wittorski, 2018).

### CE QUE NOUS DIT LA RECHERCHE

DIMENSIONS D'UNE COMMUNAUTÉ D'APPRENTISSAGE

La communauté d'apprentissage s'appuie sur trois dimensions fondamentales pour être efficace, à savoir les dimensions cognitives, affectives et idéologiques (Schussler, 2003). Le tableau suivant présente des exemples de besoins dont il faut tenir compte lors de la mise en œuvre d'une communauté d'apprentissage.

| Dimension cognitive  | Dimension affective   | Dimension idéologique  |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisition de nouvelles connaissances</li> <li>• Acquisition de nouvelles pratiques</li> <li>• Ouverture aux idées</li> <li>• Réciprocité</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Confiance et respect mutuel</li> <li>• Communication ouverte</li> <li>• Soutien entre les membres</li> <li>• Complicité</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Engagement collectif</li> <li>• But commun</li> <li>• Leadership partagé</li> <li>• Valeurs communes</li> </ul> |

Tableau inspiré de Dionne et Couture (2013), Dionne, Lemyre et Savoie-Zajc (2010) et Schussler (2003).

## COMMENT?

### METTRE EN ŒUVRE UNE COMMUNAUTÉ D'APPRENTISSAGE DANS LE BUT DE SOUTENIR L'ANALYSE DE PRATIQUES DES PERSONNES ÉTUDIANTES

Afin d'optimiser l'efficacité de la communauté d'apprentissage, voici des suggestions pour tenir compte des dimensions cognitives, affectives et idéologiques :

- Former des communautés d'apprentissage d'environ huit personnes.
- Réunir des personnes d'un même domaine dans la communauté d'apprentissage.
- Laisser les personnes étudiantes se placer en équipe avec les collègues de leur choix.
- Tenter de regrouper les personnes étudiantes qui s'intéressent à un même thème au sein de la même communauté d'apprentissage.
- Attribuer un rôle à tous les membres de la communauté pour favoriser un leadership partagé (ex. gardien des étapes à suivre, porteur de la situation, secrétaire, gardien du temps, gardien des tours de parole, porte-parole, etc.).
- Travailler en communauté d'apprentissage plusieurs fois durant le trimestre afin de favoriser le sentiment d'appartenance à sa communauté.
- Prendre le temps de présenter les trois dimensions de la communauté d'apprentissage en amont pour expliciter la posture attendue des membres.

Ensuite, il est possible de suivre la démarche présentée ci-dessous dans le but d'aider les personnes étudiantes à mobiliser des connaissances issues de la recherche pour soutenir l'analyse de leurs pratiques. Les étapes concrètes du déroulement s'appuient sur le modèle d'action de Bourassa et al. (1999) ainsi que sur la démarche de codéveloppement professionnel de Payette et Champagne (2010).

| Étapes                      | Durée estimée   | Rôle de l'enseignant-e   |   |
|-----------------------------|---|--------------------------|---|
| <b>AVANT la rencontre 1</b> |   |                          |   |
| 0                           | Réflexion et sélection d'une situation concrète issue du stage que la personne étudiante aimerait analyser avec sa communauté d'apprentissage lors de la rencontre 1.<br><i>Exemples : une difficulté rencontrée, une situation inédite vécue, un désir d'innover, etc.</i>   | 15 minutes               | <b>Guide</b> – donne des exemples de situations concrètes possibles                                 |
| <b>RENCONTRE 1</b>          |   |                          |   |
| 1                           | Formation des communautés d'apprentissage.  | 20 minutes               | <b>Animateur</b> – donne les consignes pour former les communautés                                  |
| 2                           | Présentation des situations concrètes issues du stage par les personnes étudiantes à l'intérieur de chaque communauté d'apprentissage.  | 30 minutes               | <b>Soutien</b> – circule en classe et aide les communautés au besoin                                |
| 3                           | Sélection d'une situation à analyser parmi l'ensemble des situations présentées à l'étape 2.  | 5 minutes                | <b>Soutien</b> – circule en classe et aide les communautés au besoin                                |
| 4                           | Description détaillée de la situation retenue par la personne étudiante porteuse de la situation et questions d'éclaircissement par les autres membres du groupe.   | 30 minutes               | <b>Soutien</b> – circule en classe et aide les communautés au besoin                                |
| 5                           | Identification de l'intention principale (et secondaire s'il y a lieu) de la personne étudiante porteuse.<br><i>Exemples:</i><br><i>Intention principale : Entrer en relation avec des élèves ayant des comportements opposants ou provocateurs.</i><br><i>Intention secondaire : Amener ces élèves à respecter les règles et les consignes en classe.</i>  | 10 minutes               | <b>Guide</b> – donne des exemples d'intentions possibles  |
| 6                           | Début de la recherche documentaire pour trouver des connaissances issues de la recherche qui serviront de point de départ pour proposer des pistes d'action à la personne étudiante porteuse en fonction des intentions préalablement ciblées.  | En classe et hors classe | <b>Animateur</b> – activation des apprentissages antérieurs pour orienter la recherche documentaire |
| <b>AVANT la rencontre 2</b> |   |                          |   |
| 0                           | Recherche documentaire, analyse de textes et sélection d'un ou deux textes qui contiennent des connaissances issues de la recherche qui soutiendront les pistes d'action proposées à la personne étudiante porteuse lors de la rencontre 2.<br><i>Exemples : Quelle est la référence bibliographique du texte choisi? Quels sont les objectifs présentés dans le texte? Quelles sont les idées principales présentées dans le texte? Pourquoi ai-je choisi ce texte? Quelles idées constituent des pistes d'action pertinentes pour la pratique professionnelle? Etc.</i> | 45 minutes               | <b>Soutien</b> – disponible sur demande   |
| <b>RENCONTRE 2</b>          |   |                          |   |
| 1                           | Breve présentation des connaissances issues de la recherche trouvées par les personnes étudiantes à l'intérieur de chaque communauté d'apprentissage.   | 30 minutes               | <b>Soutien</b> – circule en classe et aide les communautés au besoin                                |
| 2                           | Remue-méninges des idées issues des textes qui pourraient servir de pistes d'action pour faire face à la situation retenue.   | 45 minutes               | <b>Guide</b> – donne des exemples de pistes d'action possibles                                      |
| 3                           | Résumé des pistes proposées et sélection de celles qui apparaissent les plus pertinentes en fonction du contexte de la personne étudiante porteuse.   | 20 minutes               | <b>Soutien</b> – circule en classe et aide les communautés au besoin                                |
| 4                           | Tour de table pour décrire ce que les personnes étudiantes retiennent de leur participation à la communauté d'apprentissage.  | 20 minutes               | <b>Soutien</b> – circule en classe et aide les communautés au besoin                                |

Finalement, la communauté d'apprentissage représente un espace fécond pour le développement des compétences réflexives des personnes étudiantes en les plaçant au centre de leur apprentissage. Dans ce contexte, la personne enseignante a principalement comme rôles de guider les étudiant-es à travers les différentes étapes de la démarche et de les soutenir en cas de besoin.

#### Références

- Altet, M. (2000). L'analyse de pratiques: une démarche de formation professionnalisante? *Recherche & formation*, 35(1), 25-41. <https://doi.org/10.3406/refor.2000.1668>
- Bandura, A. (2007). *Auto-efficacité, le sentiment d'efficacité personnelle*. De Boeck.
- Bourassa, B., Serre, F. et Ross, D. (1999). *Apprendre de son expérience*. PUQ.
- Dionne, L. et Couture, C. (2013). Avantages et défis d'une communauté d'apprentissage pour dynamiser l'enseignement des sciences et de la technologie à l'élémentaire. *Éducation et francophonie*, 41(2), 212-231. <https://doi.org/10.7202/1021034ar>
- Dionne, L., Lemyre, F. et Savoie-Zajc, L. (2010). Vers une définition englobante de la communauté d'apprentissage (CA) comme dispositif de développement professionnel. *Revue des sciences de l'éducation*, 36(1), 25-43. <https://doi.org/10.7202/043985ar>
- Gouin, J.-A., Trépanier, N. S., Kenny, A. et Daigle, S. (2021). Le développement professionnel : sa nature, ses objectifs et ses clés de déploiement tout au long d'une carrière en milieu éducatif. Dans N. Gaudreau, N. S. Trépanier et S. Daigle (dir.), *Le développement professionnel en milieu éducatif : des pratiques favorisant la réussite et le bien-être* (p. 25-55). PUQ. <https://www.puq.ca/catalogue/livres/developpement-professionnel-milieu-educatif-3271.html>
- Nadon, M. (2019). *Les pratiques collaboratives chez des enseignantes du primaire selon leur trajectoire de vie professionnelle* [thèse de doctorat, Université du Québec en Outaouais]. <http://archipel.uqam.ca/id/eprint/14085>
- Payette, A. et Champagne, C. (2010). *Le groupe de codéveloppement professionnel*. PUQ.
- Schussler, D. L. (2003). Schools as learning communities : unpacking the concept. *Journal of school leadership*, 13(5), 498-528. <https://doi.org/10.1177/105268460301300501>
- Vygotsky, L. S. (1997). *Pensée et Langage*. La Dispute.
- Witorski, R. (2018). L'accompagnement et l'analyse des pratiques professionnelles: une professionnalisation croisée des individus, des activités et des organisations. Dans S. Boucenna, É. Charlier, A. Péreard-Vité et R. Witorski (dir.), *L'accompagnement et l'analyse des pratiques professionnelles : des vecteurs de professionnalisation* (p. 143-153). Octares.

