

N. 01

VOLUME 11

AOÛT 2017

LA DÉPÊCHE FSE

S'INFORMER POUR AGIR ENSEMBLE

Les communautés d'apprentissage

Parmi les approches à la mode en ce moment en matière de développement professionnel, les différentes formules de « communautés d'apprentissage » sont sans doute celles qui reviennent le plus souvent.

Cette notion de « communauté » associée au développement professionnel est fondée sur une philosophie collaborative. Elle repose essentiellement sur des échanges concernant les pratiques professionnelles, le plus souvent sur la base d'objectifs communs.

Principaux enjeux

La mise en œuvre d'une communauté soulève plusieurs enjeux d'une grande importance. En voici les principaux, directement tirés d'expériences en la matière dans d'autres provinces, en particulier en Ontario, ainsi que dans certaines commissions scolaires québécoises, et confirmés par la littérature scientifique.

A. L'autonomie individuelle et collective

Ce sont les intérêts et les besoins des enseignantes et enseignants, identifiés par eux, qui doivent être au cœur du choix des thèmes et des modalités de fonctionnement d'une communauté. L'intention ne devrait pas être imposée par une commission scolaire ou une université. L'approche doit **s'ancrer dans les motivations et les projets des individus**, à l'opposé de bien des formations, souvent éloignées des problèmes rencontrés dans la pratique.

Ensuite, le volontariat est fondamental. Les enseignantes et enseignants doivent avoir le choix de participer ou non, mais aussi la liberté de choisir les approches pédagogiques qui leur semblent appropriées. En outre, il est capital d'avoir le sentiment de pouvoir légitimement exercer cette liberté sans être jugé ni en subir de conséquences dans son milieu de travail (insistance, commentaires, tensions, etc.).

B. L'évaluation du personnel

Les échanges sur l'expérimentation de pratiques supposent un mécanisme d'aller-retour entre la classe et la discussion en groupe. Cela peut parfois inclure des enregistrements vidéo et des observations en classe qui, dans certains cas, ont mené à un partage non convenu d'informations avec la direction.

Une **ligne claire et infranchissable** doit être tracée pour que l'ensemble de la démarche demeure une forme de réflexion professionnelle totalement distincte de toute évaluation ou activité à caractère administratif. La question se pose avec encore plus d'acuité en ce qui concerne le personnel à statut précaire.



La mise en œuvre d'une communauté soulève plusieurs enjeux d'une grande importance.

C. Le climat de travail

Dans les cas où une communauté dérive vers une forme de pression pédagogique pour « s'ouvrir » et « dépasser ses limites », le climat de travail et les relations dans l'école peuvent se détériorer.

L'un des défis des communautés d'apprentissage est de demeurer en tout temps un **lieu de réflexion critique libre** et d'ouverture intellectuelle, et non un canal pour promouvoir des modes trop souvent présentées comme des panacées aux problèmes du système scolaire.

D. Les conditions de réalisation

D'un point de vue organisationnel, des conditions favorables au travail de collaboration doivent être réunies, puisque les communautés peuvent avoir un impact significatif sur la charge de travail, dans un contexte où les enseignantes et enseignants manquent déjà de temps pour effectuer l'ensemble des tâches. Les commissions scolaires doivent assurer les ressources nécessaires et redéfinir les tâches pour **reconnaître le temps de travail associé à cette démarche**. Ainsi, les rencontres devraient avoir lieu durant l'horaire de travail et être bien planifiées.

De plus, il est difficile d'imaginer une communauté réellement satisfaisante sans financement additionnel pour libérer les enseignantes et enseignants participants.

En conclusion

À la FSE-CSQ, notre intention n'est pas de prendre position par rapport à ces communautés en tant que telles, mais d'identifier les principaux facteurs de risque et de succès pour aider nos membres dans leur réflexion et leurs actions.

Si vous choisissez de tenter l'expérience, il vous faut donc être collectivement proactifs sur ces enjeux. La frontière est mince entre une formule pertinente et agréable, et un projet qui s'éloigne de notre réalité, de nos contraintes pragmatiques et de nos besoins.

Nous vous invitons à communiquer avec votre syndicat local si des difficultés se présentent dans votre milieu. Surveillez également une parution très utile : notre guide sur le développement professionnel, dont la diffusion est prévue en 2017-2018!

—
Quelques questions à se poser par rapport à une communauté envisagée ou existante

- 1 Qui a amorcé le projet ?
Est-ce une demande du personnel enseignant, une idée imposée ?
- 2 Avons-nous le choix des thèmes ?
Dans quelle mesure les sujets sont-ils prédéterminés ?
- 3 Avons-nous notre mot à dire sur les modalités de participation ?
Quels aménagements et conditions de réalisation sont prévus ?
Dans quelle mesure notre temps sera-t-il reconnu ?
- 4 Avons-nous le choix de participer ou non ? De nous retirer ?
De nous exprimer librement ?
- 5 Si l'on ne participe pas à la communauté, si on la quitte ou si l'on n'adopte pas une pratique pédagogique en particulier, constatons-nous des répercussions professionnelles ?
- 6 Y a-t-il une forme d'impact sur le climat de travail ?
Sur la charge de travail ?