

Rapport d'activité de la mission académique DevC

“Développement de la Coopération entre acteurs de l'éducation”
Académie de Montpellier - Année scolaire 2023-2024



**ACADÉMIE
DE MONTPELLIER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Sommaire

Partie du rapport	Intitulé	Pages / 100
1	Introduction	2
2	Itinéraire de la mission académique DevC	4
3	La démarche Profs-Chercheurs illustrée	6
4	Les principaux résultats en quatre années de projet	12
5	Le point de vue de la recherche	19
6	Les posters des communautés	27
7	L'innovation phare : le référentiel de compétences de l'animateur et animatrice de communauté	41
8	L'accompagnement des communautés : un pilier essentiel pour leur développement	43
9	Conclusion	49
10	Lien utiles et contacts	51
11	Annexe 1 - Liste des Défis, Actions et Retex travaillés sur la plateforme Profs-Chercheurs (MAJ Juillet 2024)	52
	Annexe 2 - Extrait des 5 compétences de l'animateurs de communauté Profs-Chercheurs (Profs-Chercheurs, 2024)	70
	Annexe 3 - Défi #M6 - Comment l'équipe cœur d'une communauté peut-elle atteindre l'autonomie de gestion et d'animation de la communauté ?	72
	Annexe 4 - Annexe 4 - Action #M6.2 - Mener des réunions de pilotage du Staff d'une communauté	85
	Annexe 5 - Nathanaël JEUNE - Résumé substantiel - Thèse de doctorat de Sociologie et sciences de l'éducation	93

Partie 1 - Introduction

Le programme Profs-Chercheurs, créé en 2019 par le Learning Planet Institute, Université Paris Cité, offre aux enseignants, inspecteurs, chefs d'établissement et autres acteurs et actrices du secteur éducatif une démarche et une plateforme uniques pour collaborer et relever ensemble leurs défis éducatifs. Grâce à des ateliers collaboratifs et des journées de coopération, ces professionnels peuvent partager leurs expériences, découvrir de nouvelles méthodes pédagogiques et co-construire des solutions adaptées à leurs contextes spécifiques. Cette approche collective repose sur la conviction que le travail collaboratif et le partage des connaissances, associés au suivi d'une démarche de recherche, sont bénéfiques pour améliorer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage.

Depuis 2020, la mission académique DevC réalise le déploiement et de l'accompagnement de cette démarche innovante dans l'académie de Montpellier. Elle représente une avancée significative dans la manière d'appréhender le développement professionnel et l'évolution des pratiques pédagogiques. En privilégiant la collaboration, les valeurs collectives et la recherche, DevC s'appuie sur une méthode précise et rigoureuse, utilisant des outils collaboratifs et la plateforme Profs-Chercheurs pour faciliter le travail, la publication et la création collective.

La mission DevC se distingue par sa capacité à créer des communautés de pratique autonomes et collaboratives. Ces communautés regroupent des professionnels partageant un intérêt commun pour un domaine de pratique et engagés dans un processus d'apprentissage collectif. En quatre années de déploiement, les résultats sont manifestes : une participation accrue du personnel de l'académie aux activités, une amélioration notable des pratiques pédagogiques et un développement professionnel renforcé des acteurs de l'éducation. Les enseignants, inspecteurs, chefs d'établissement et autres acteurs de l'éducation impliqués dans ces communautés rapportent une meilleure satisfaction professionnelle et une plus grande confiance dans leurs compétences.

L'accompagnement des communautés, depuis leur émergence jusqu'à leur autonomie, représente un axe d'innovation majeur du projet. Par exemple, la formation initiale et continue d'animateurs de communauté, appuyée par un référentiel de compétences dédié, permettent de structurer et de guider le développement des compétences nécessaires pour créer et animer efficacement une communauté de pratique ou d'apprentissage. En outre, l'exploration actuelle menée par l'équipe du Learning Planet Institute d'intégrer l'intelligence artificielle pour relire et apporter des suggestions d'amélioration aux projets des

communautés approfondit les synergies entre intelligences individuelles, collectives et artificielles au service des acteurs et actrices de l'éducation.

La mission DevC s'engage non seulement par son approche collaborative et rigoureuse, mais aussi par sa volonté de favoriser l'autonomie et la durabilité des communautés de pratique qu'elle soutient. D'un point de vue global, il s'agit de promouvoir une culture de coopération et d'innovation, contribuant à transformer le paysage éducatif en permettant aux professionnels de devenir des acteurs du changement dans leurs propres contextes.

En conclusion, le programme Profs-Chercheurs et la mission DevC représentent une avancée dans le développement professionnel des acteurs et actrices de l'éducation. En encourageant la collaboration, l'échange d'idées et l'innovation, elles permettent de relever les défis éducatifs de manière collective et efficace. Les résultats obtenus au cours des quatre dernières années témoignent de l'impact positif de cette approche, vers le triptyque confiance-compétences-engagement collectif.



Point de vue du pilote DevC

Grégory LEFEVRE, Inspecteur STI - équipe Profs-Chercheurs

Partie 2 - Itinéraire de la mission académique DevC

Année scolaire	Chemin suivi	Éléments clés de l'année
2023- 2024	DevC accompagne, soutient et anime des communautés, avec la perspective de passage à l'autonomie et la création d'outils dédiés.	<p>Les moyens attribués à la mission DevC sont réduits mais permettent l'accompagnement des communautés existantes.</p> <p>L'équipe définit un référentiel de compétences de l'animateur ou animatrice de communauté.</p>
2022 - 2023	<p>La mission académique poursuit son institutionnalisation et renforce son partenariat avec le programme de recherche Profs-Chercheurs.</p> <p>DevC entre en synergie avec le dispositif "Notre École, faisons-la ensemble", via la création d'outils et processus dédiés et par l'animation de concertations en école et EPLE.</p>	<p>Les travaux de l'équipe DevC-Profs-Chercheurs permettent l'optimisation des procédures et méthodes d'animation, de formation des animateurs et d'accompagnement des communautés pour atteindre leur autonomie de gestion et d'animation.</p>

2021 - 2022

La mission est en capacité de répondre à la demande croissante d'accompagnement à la mise en place de projets de communauté au niveau du territoire académique.

La mission académique obtient les moyens nécessaires pour consolider ses activités

2020 - 2021

Les travaux sont élargis à toutes les thématiques éducatives et pédagogiques, pour faire face collectivement à tout type de défi.

La mission académique DevC "Développement de la coopération entre acteurs de l'éducation" est créée, se transformant en collectif de communautés. Cette mission est rattachée au collectif Profs-Chercheurs.

Mars 2020 Août 2020

La communauté multi-catégorielle et pluridisciplinaire, nommée Dev_Continuité, se forme pour faire face à la crise sanitaire, se fondant sur une communauté de pratique existante et travaille la thématique de la continuité pédagogique.

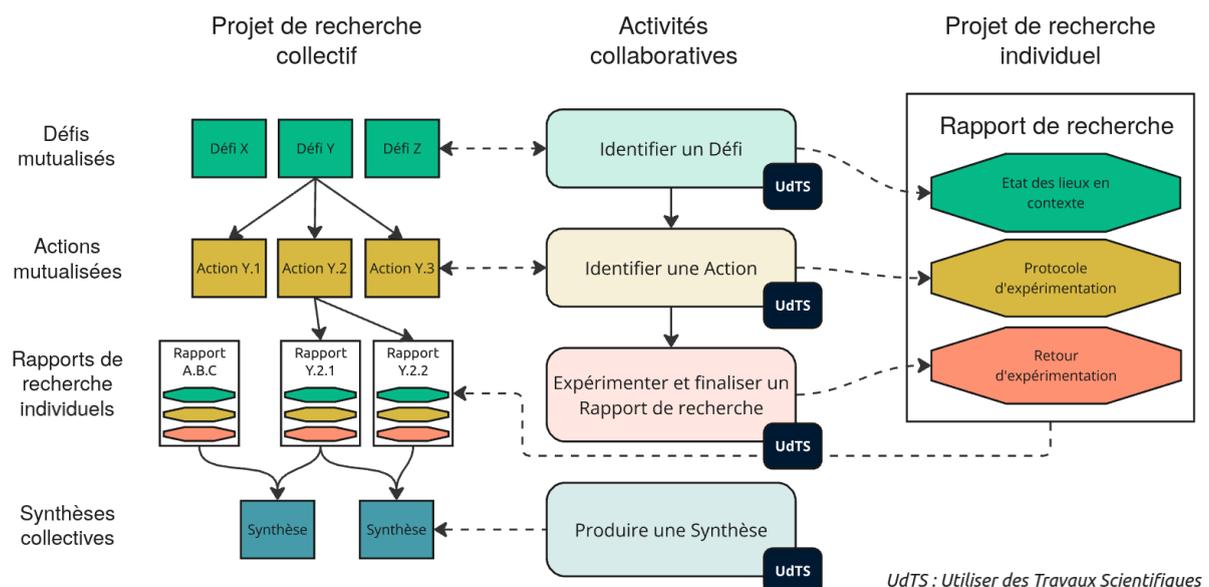
Cette communauté entre en synergie avec le programme de recherche Profs-Chercheurs (Learning Planet Institute, Université Paris Cité)

Partie 3 - La démarche Profs-Chercheurs illustrée

Introduction

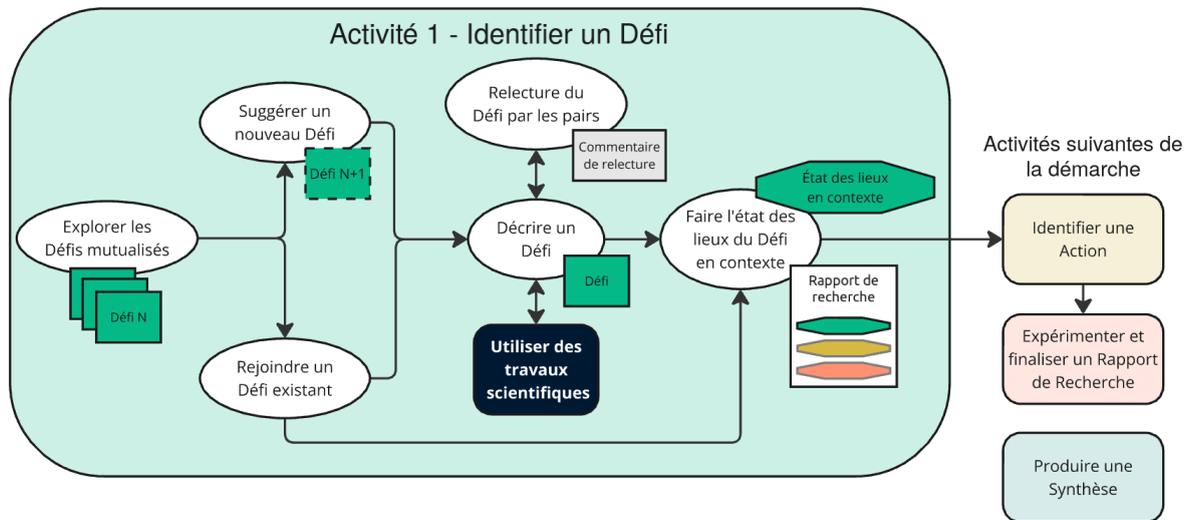
La démarche Profs-Chercheurs est une démarche de recherche participative et collaborative pour les acteurs et actrices de l'éducation. Les Profs-Chercheurs produisent une série d'Activités collaboratives afin de définir et mener des projets de recherche individuels tout en contribuant à des projets de recherche collectifs autour de Défis communs. C'est une démarche basée sur la recherche-action au sein de laquelle des Actions sont mises à l'épreuve de façon distribuée dans leur capacité à relever des Défis éducatifs.

Figure A : Les activités de la démarche Profs-Chercheurs et les va-et-vient entre projets de recherche individuels et collectifs



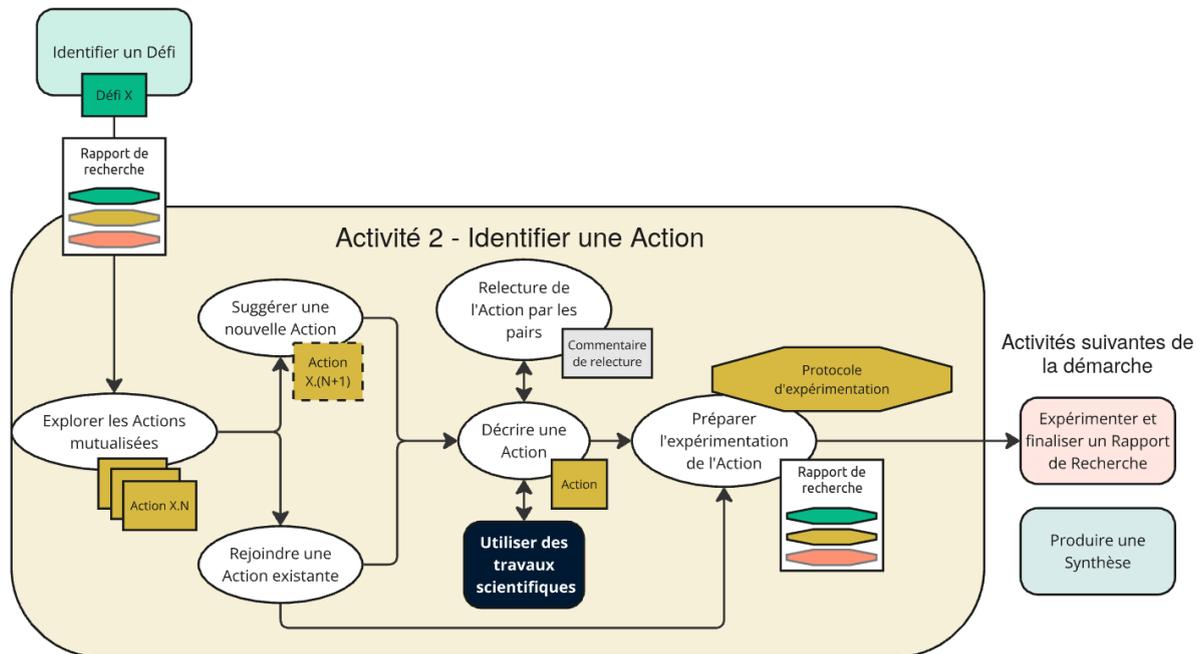
La démarche Profs-Chercheurs est composée d'une série d'activités permettant aux acteurs de l'éducation de définir et mener des projets de recherche collectifs et individuels. Dans les Figures ci-dessous sont représentées en détail chacune des activités de la démarche Profs-Chercheurs, ainsi que les différentes tâches qui peuvent être proposées au sein de chaque activité pendant des temps d'atelier collaboratif.

Figure B : Activité 1 - Identifier un Défi



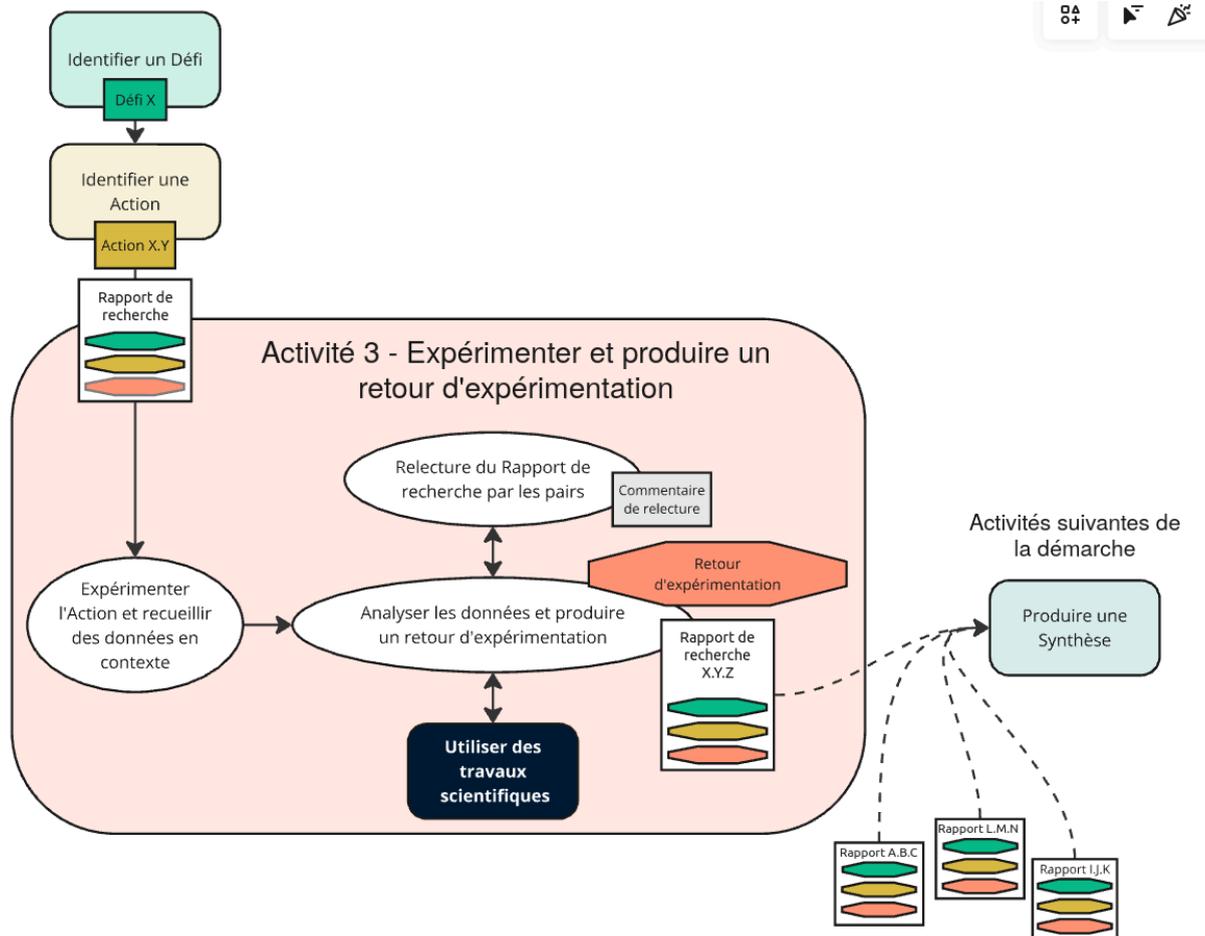
Cette activité permet à des acteurs de l'éducation d'identifier une problématique rencontrée dans leur contexte professionnel et de la transformer en Défi : une question de recherche du type "Comment [...] ?". Grâce à la description et les relectures successives d'un Défi, la communauté pourra identifier le cœur de la problématique qu'elle souhaite améliorer, de l'objectif qu'elle souhaite atteindre, avant de faire l'état des lieux et identifier des Actions visant à relever le Défi.

Figure c : Activité 2 - Identifier une Action



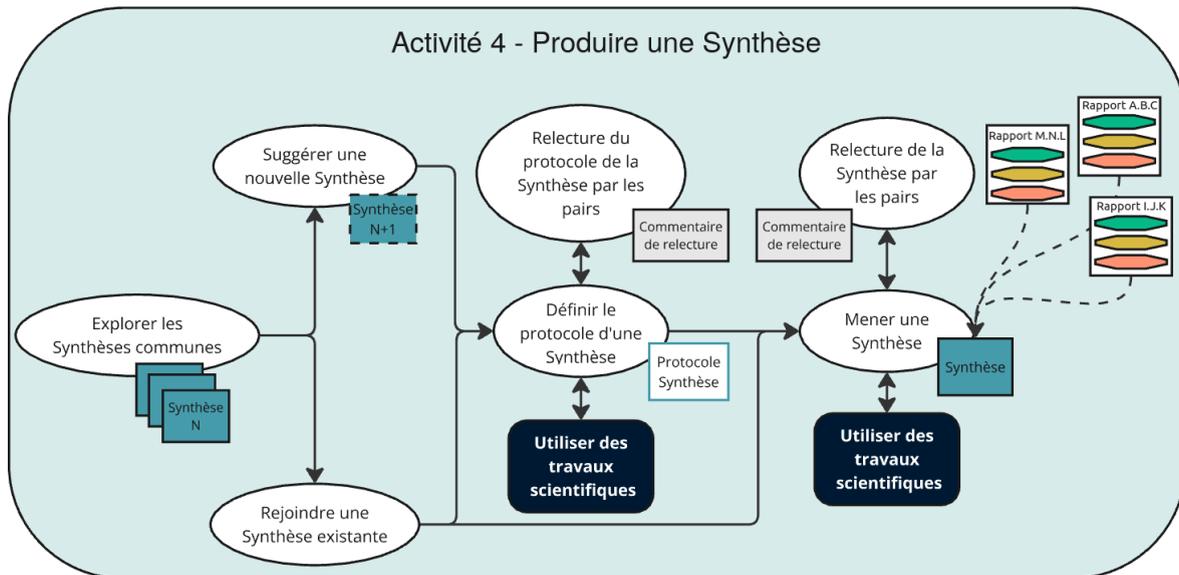
Cette activité vise à définir une ou des stratégies concrètes à mettre en place pour relever un Défi donné. Les Actions peuvent être vues comme des hypothèses que l'on souhaite tester. La description des Actions suit le même processus de relecture que les Défis, avec une grille de relecture dédiée pour guider les relecteurs à rendre plus clair, complet et transposable la description de l'Action. Une fois les Actions décrites, chaque membre de la communauté peut se préparer à mettre en place l'Action qui lui semble plus pertinente dans son propre contexte. A ce stade, l'expérimentateur dispose de son protocole d'expérimentation incluant les étapes à suivre, les ressources et les outils nécessaires à la mise en place de l'Action, ainsi que des "Notes de terrain" afin de collecter des données et suivre les progrès tout au long de l'expérimentation.

Figure D : Activité 3 - Expérimenter et produire un retour d'expérimentation



Cette activité de la démarche Profs-Chercheurs consiste à expérimenter une Action en suivant la description proposée et de façon adaptée à son propre contexte. Tout au long de l'expérimentation, des données sont collectées en vue de produire et partager un retour d'expérimentation. Il s'agit d'évaluer la capacité d'une Action à relever un Défi donné. Ces retours d'expérimentation permettront de comprendre comment l'Action a été mise en place et quels progrès ont été observés dans le contexte spécifique de chacune et chacun. Par la suite, grâce à des Synthèses de plusieurs Retours d'expérimentation, il sera possible de comparer la capacité d'une même Action à relever le même Défi dans des contextes différents. La description d'un retour d'expérimentation bénéficie également de la boucle de relectures. Ils sont publiés et partagés quels que soient les résultats produits, que les Actions aient contribué ou non à relever les Défis.

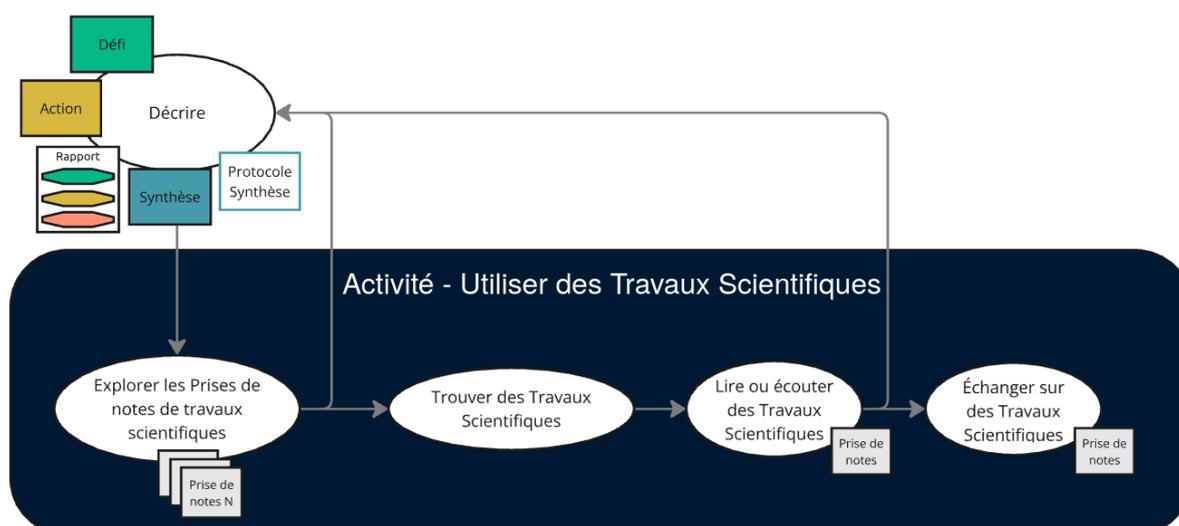
Figure E : Activité 4 - Produire une synthèse



Cette activité de la démarche Profs-Chercheurs consiste à résumer des informations relatives à un ensemble de Retours d'expérimentation afin de prendre en compte plusieurs perspectives quant à la capacité d'Actions pour relever un Défi. Les synthèses sont le résultat d'un processus rigoureux d'analyse d'un ensemble de Retours d'expérimentation afin de répondre à une question de recherche pour laquelle il est nécessaire de considérer l'expérience de plusieurs acteurs et actrices de l'éducation. Voici des exemples de questionnements qui peuvent être traités dans des Synthèses :

- Quelle est la capacité de l'Action Y à relever le Défi X ?
- Quelle Action permet le mieux relever le Défi X ?
- Quels types d'Actions s'avèrent efficaces dans tel type de contexte précis ?
- Quelles mesures de progrès sont préférées par les expérimentateurs mettant en place un tel type d'Actions ?

Figure F : Activité - Utiliser des travaux scientifiques



Cette activité de la démarche Profs-Chercheurs consiste à aider à intégrer des informations utiles des travaux scientifiques pour nourrir les Défis, Actions, Retours d'Expérimentation et Synthèses.

L'utilisation de travaux scientifiques peut prendre plusieurs formes et permet notamment à des acteurs et actrices de l'éducation d'enrichir leurs réflexions, leurs postures et leurs pratiques éducatives. Dans la démarche Profs-Chercheurs, l'utilisation de travaux scientifiques est considérée comme une activité permettant d'améliorer les travaux des communautés. L'objectif est donc, non seulement de pouvoir changer ses idées ou pratiques éducatives en s'appuyant sur des recherches, mais également d'aider à produire des recherches de meilleure qualité. Cette activité peut être produite à tout moment de la démarche de recherche collaborative et des tâches clés à produire sont proposées ; comme une guidance pour explorer, trouver, lire ou écouter puis échanger sur des travaux scientifiques, avec la perspective que cela enrichisse la communauté et ses travaux.

Pour aller plus loin

[Le site internet Profs-Chercheurs](#)

[La plateforme collaborative Profs-Chercheurs](#)

Annexe 1 (page 52) - Liste des Défis, Actions, Retex travaillés sur la plateforme Profs-Chercheurs (MAJ Juillet 2024)

Annexe 5 (page 93) - Nathanaël JEUNE - Résumé substantiel - Thèse de doctorat de Sciences de l'éducation portant sur la collaboration entre enseignants et chercheurs pour produire et utiliser des recherches

Partie 4 - Les principaux résultats en quatre années de projet

Après quatre années de mise en œuvre, le projet a généré des résultats significatifs qui témoignent de son impact sur le développement professionnel des acteurs de l'éducation, la dynamique multicatégoriale des participants, l'efficacité du soutien apporté et les effets directs sur les pratiques pédagogiques et éducatives. Cette partie présente les principaux résultats observés, en se concentrant sur les aspects clés contribuant à la réussite du projet Profs-Chercheurs.

Développement professionnel des participants

Figure G : Implication des participants dans les ateliers collaboratifs

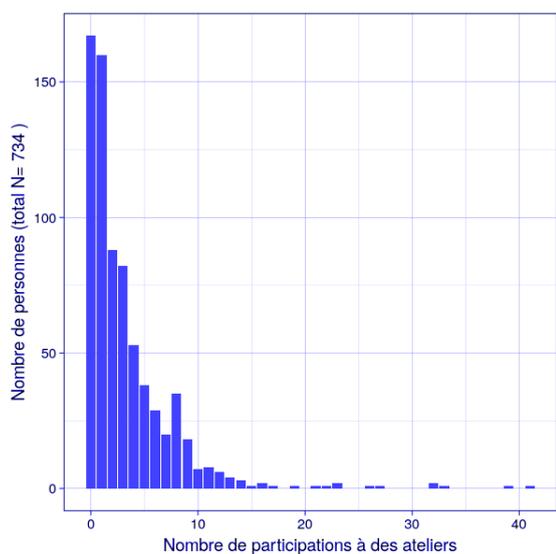


Figure H : Distribution des ateliers collaboratifs par nature

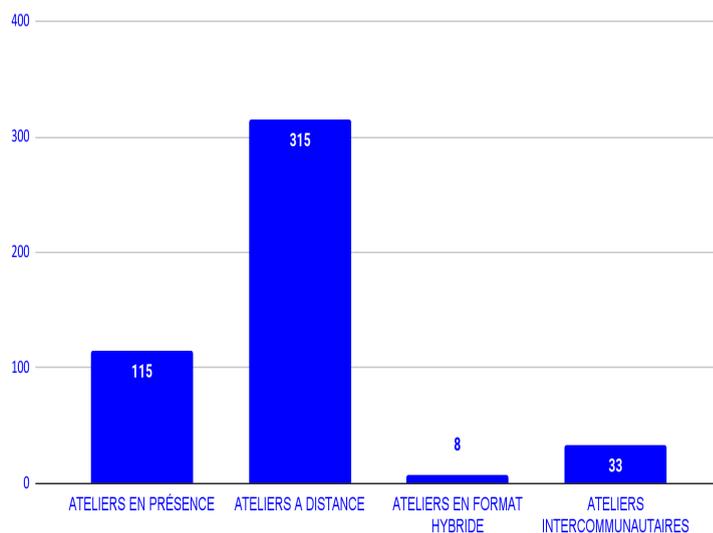


Figure I : Distribution du nombre de participants par atelier collaboratif (min, moyenne, max)

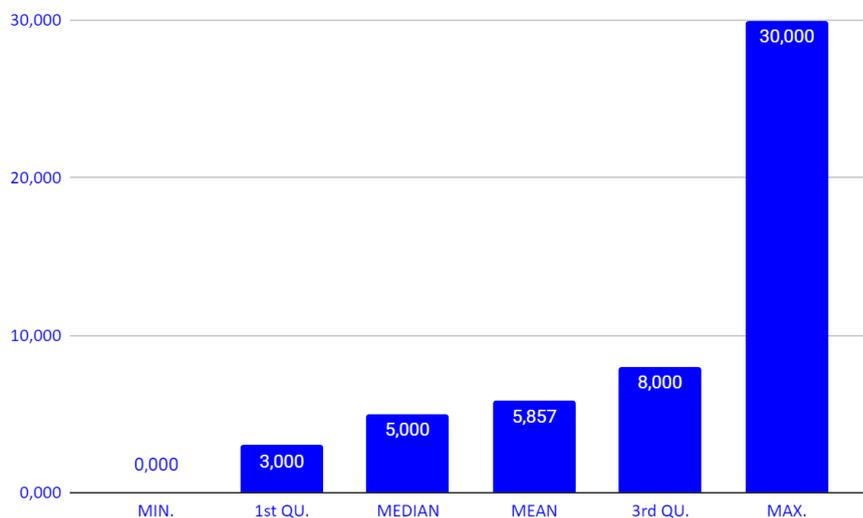


Figure J (retours à chaud suite aux ateliers) : Distribution des réponses à la question : êtes vous satisfait de la collaboration avec les autres participants ?

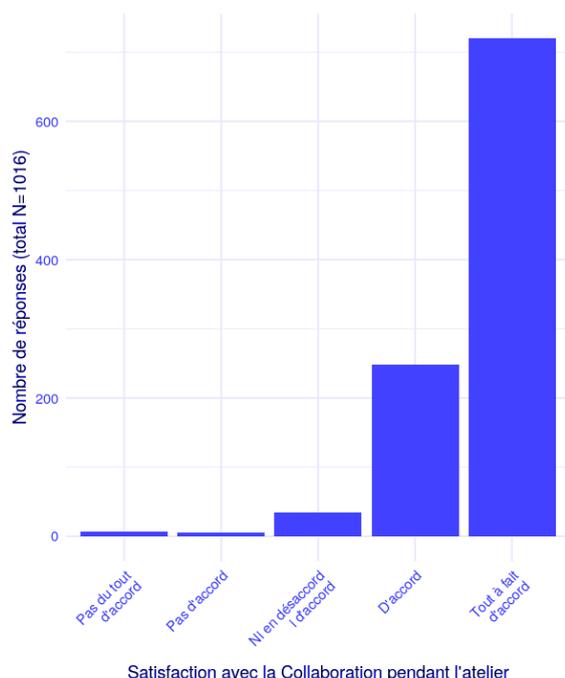
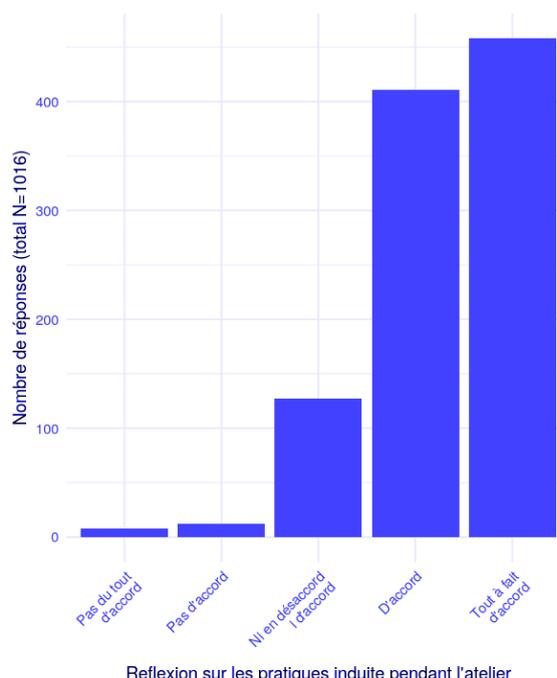


Figure K (retours à chaud suite aux ateliers) : Distribution des réponses à la question : cette séance a induit une réflexion sur ma profession ou mes pratiques éducatives ?



Ces figures illustrent l'engagement et le développement professionnel des participants, ainsi que leur degré de satisfaction à collaborer avec les autres sur des objets de travail qui les concernent. Il s'agit d'un des axes majeurs du projet Profs-Chercheurs.

Au total :

- 438 ateliers collaboratifs ont été produits en quatre ans, impliquant 2826 participations issus de 24 communautés ;
- 147 Défis ont été définis, 227 Actions associés, 117 Retour d'expérience et 1 Synthèse ;
- 1032 heures d'atelier collaboratif ont été animées, regroupant classiquement entre 3 et 12 participants.

Ces ateliers ont produit des effets concrets, comme en témoigne le retour à chaud des participants qui montre une satisfaction générale élevée. Une majorité d'entre eux a rapporté que ces sessions ont favorisé une réflexion approfondie sur leurs pratiques professionnelles. Cela souligne l'impact direct des activités sur le développement des compétences et l'amélioration des pratiques pédagogiques, ce qui apparaît crucial pour induire des changements durables dans l'enseignement.

Multicatégorialité et engagement des différents acteurs de l'éducation

Figure L : Proportion des catégories d'acteurs de l'éducation dans les communautés PCH (en données d'activités cumulées)

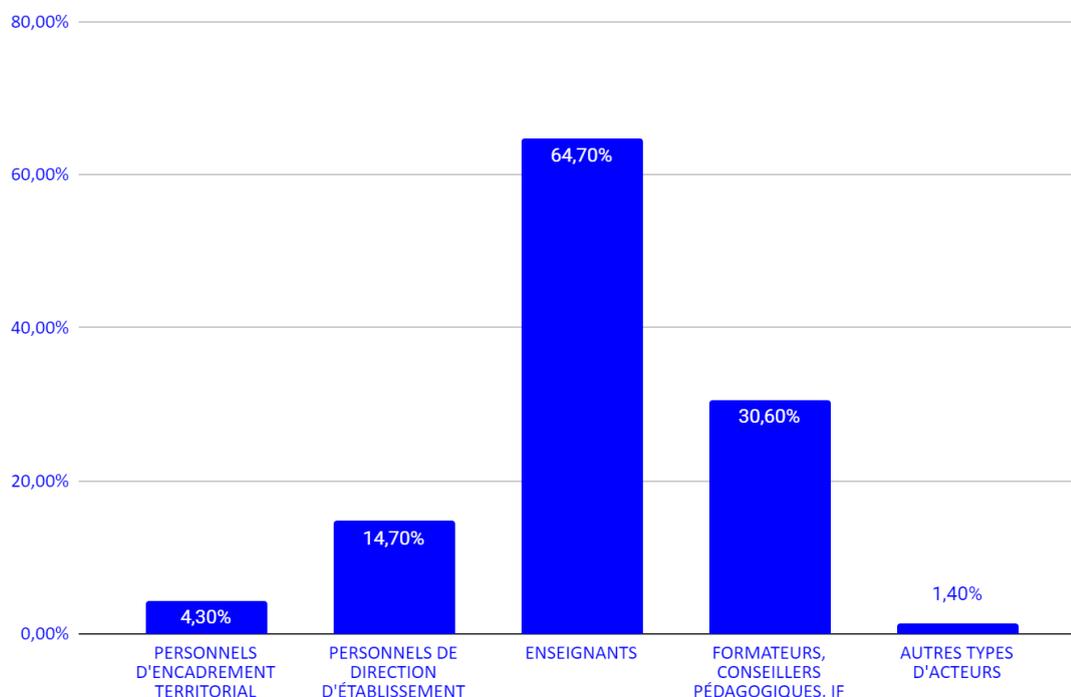


Figure M : Type d'identité des communautés Profs-Chercheurs

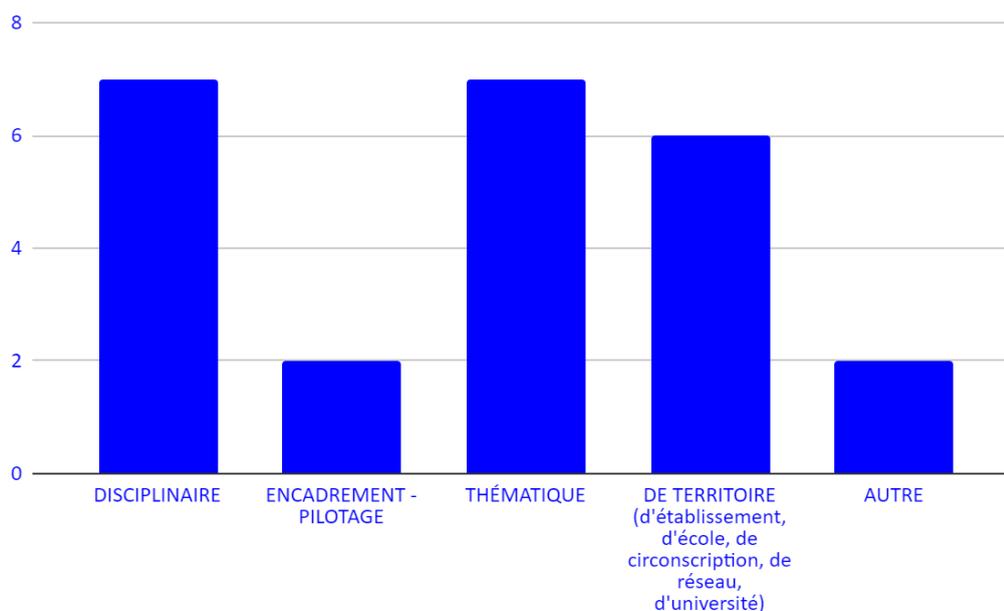


Figure N - Proportion des catégories d'acteurs par secteurs de l'éducation

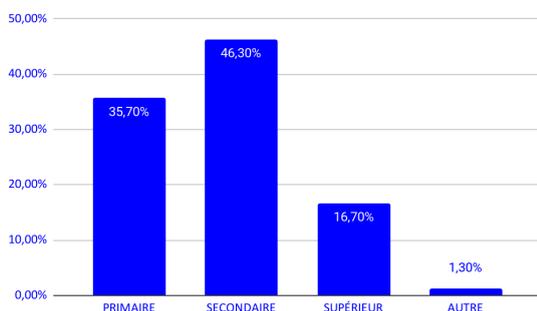
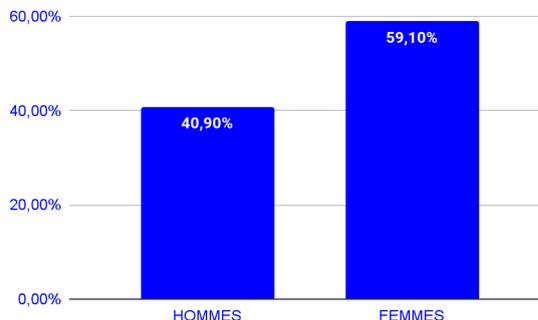


Figure O - Répartition hommes - femmes dans l'ensemble des communautés



À la lecture des figures L et N, il apparaît que le projet rassemble une large diversité d'acteurs de l'éducation, allant des enseignants aux chefs d'établissement, de l'enseignement primaire à l'enseignement supérieur. La répartition par catégories montre une forte participation des enseignants, mais aussi une représentation significative d'autres professionnels, ce qui a permis une approche multi catégoriale des problématiques éducatives.

La figure M met en avant la diversité des identités des communautés formées et l'envergure de la démarche Profs-Chercheurs comme outil pour relever tout type de défis éducatifs, pédagogiques. Les communautés se sont concentrées sur des projets pédagogiques propre à leur identité, traitant par exemple des pratiques de l'enseignement adapté, de l'enseignement spécifique à une discipline, des sujets de management d'équipe ou spécifiques à une école ou à un établissement scolaire, le tout étant ancré dans les besoins réels des acteurs.

Efficacité du soutien et déploiement territorial

Figure P : Soutien aux communautés

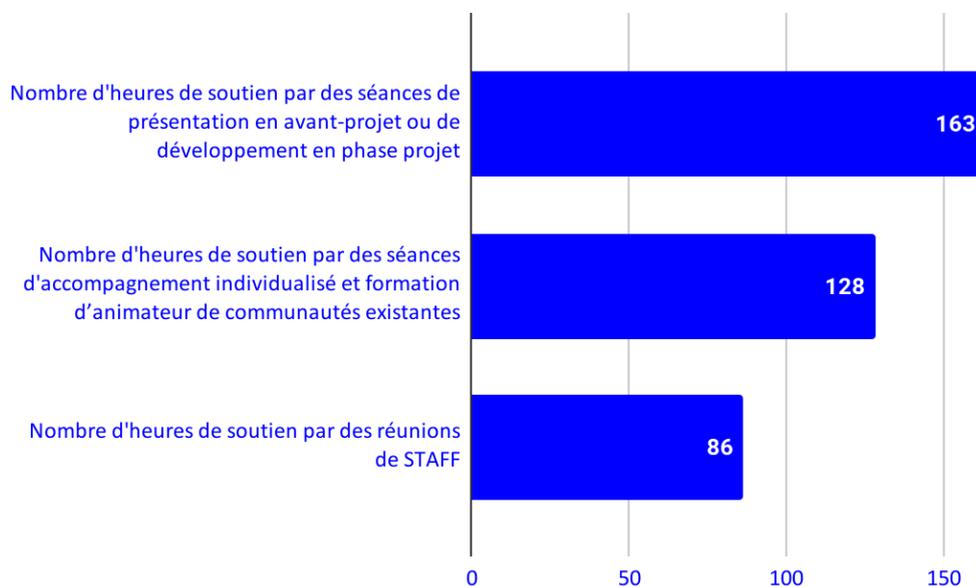


Figure Q : Accompagnement "Notre école, faisons-là ensemble"

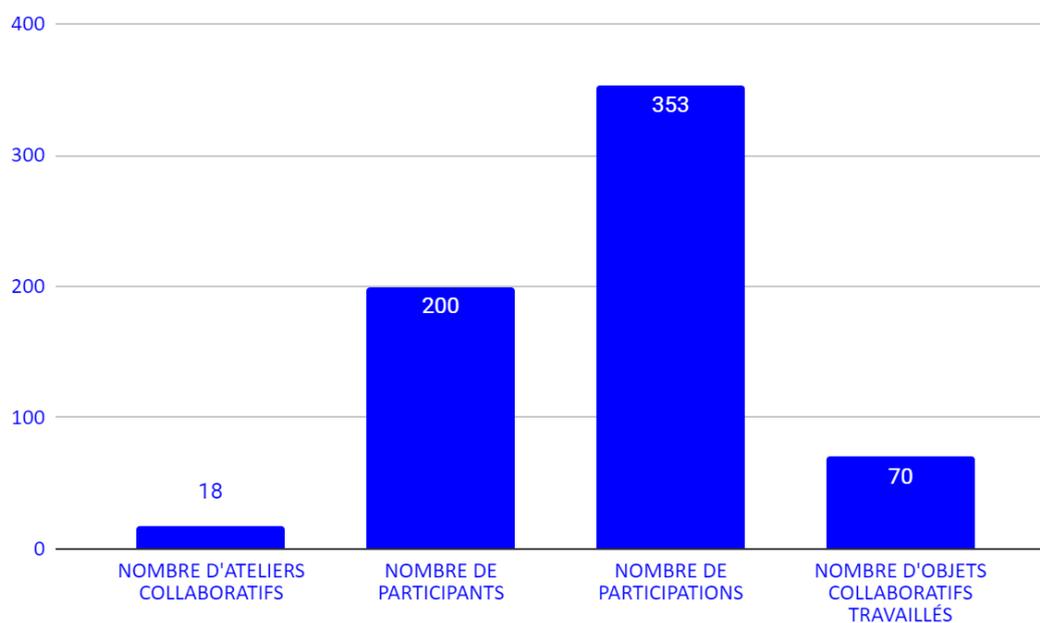
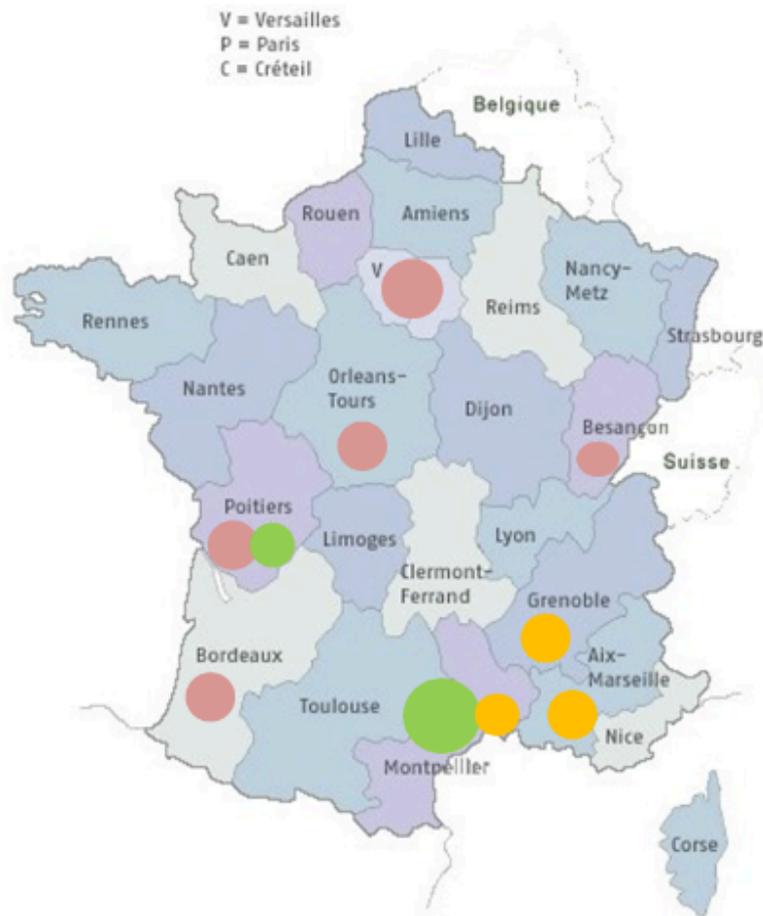


Figure R : Déploiement géographique des communautés Profs-Chercheurs



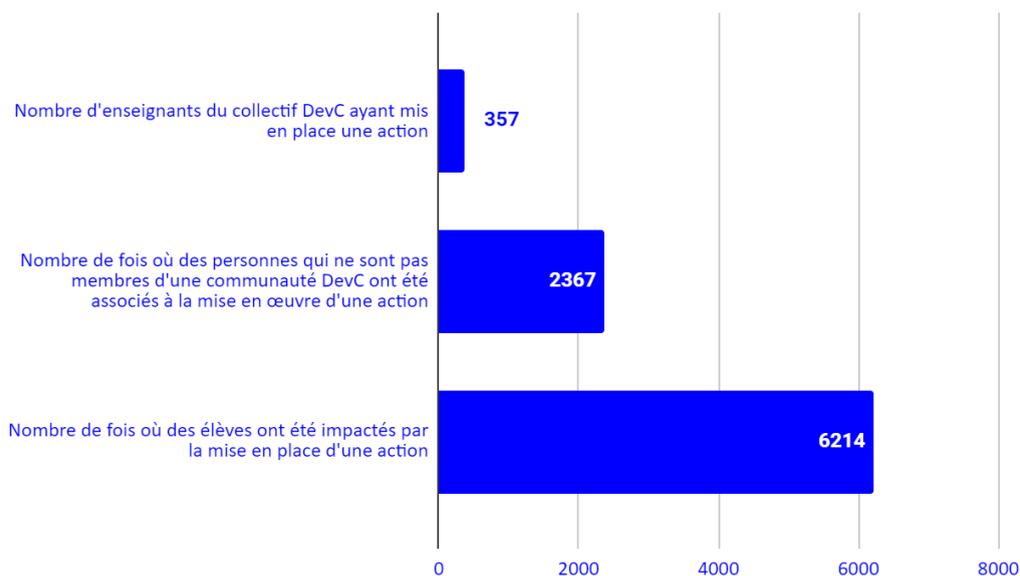
La figure P témoigne du soutien apporté aux communautés, comme facteur clé de leur développement jusqu'à l'autonomie. Elle concerne toute la phase de développement d'une communauté apprenante, depuis la phase d'émergence jusqu'à l'atteinte de la maturité de la communauté. La figure Q montre les détails de l'accompagnement fourni dans le cadre de l'initiative "Notre école, faisons-la ensemble".

La majorité des communautés ont réussi à atteindre leurs objectifs pédagogiques et produire des retours d'expériences issus de leurs expérimentations, vers la publication et le partage des pratiques sur la plateforme Profs-Chercheurs.

La figure R montre le déploiement géographique et sa couverture nationale. Les communautés sont notamment basées dans l'académie de Montpellier, en raison de la présence d'une mission académique spécifique.

Effets sur les professeurs et les élèves

Figure S : Impact sur l'évolution des pratiques pédagogiques et éducatives



Cette figure témoigne de l'impact significatif du projet Profs-Chercheurs et de sa démarche de recherche collaborative sur les pratiques professionnelles. Une large proportion des participants a rapporté avoir mis en œuvre des changements de méthodes d'enseignement, de prise en charge des élèves, de management d'équipe ou de conduite de projet via leur participation aux activités de leur communauté.

Ces changements ont eu des répercussions positives sur les élèves, notamment en considérant le dynamisme pédagogique, éducatif et de collaboration généré par l'ensemble des acteurs impliqués dans l'implémentation d'une action concernant directement ou indirectement les apprenants.

Partie 5 - L'intelligence collective au service de l'éducation ? Le point de vue de la recherche

Les acteurs et actrices de l'éducation sont confrontés au quotidien à un grand nombre de défis, qui évoluent au même rythme que notre société : comment développer les compétences numériques des élèves pour une utilisation judicieuse et éthique de l'intelligence artificielle ? Comment accompagner au mieux les élèves issues de familles réfugiées (de guerre, climatiques) ? En plus de ces grands défis sociétaux, des défis du quotidien sont tout autant importants pour assurer une éducation de qualité : comment contrôler les comportements perturbateurs en classe ? Comment accompagner les élèves à besoins éducatifs particuliers ?

La recherche académique pourrait aider les praticiens à mieux comprendre ces problématiques et à trouver des solutions pour les confronter. Malheureusement, les recherches académiques sont peu ou pas utilisées par les enseignants et autres acteurs de l'éducation. En effet, elles sont bien souvent trop éloignées de leurs contextes ou préoccupations, ou encore peu accessibles, écrites dans un jargon académique peu adapté à un public enseignant. Par ailleurs, peu de soutien, de formation et d'accompagnement est donné aux acteurs de l'éducation pour naviguer, s'approprier et utiliser les résultats de la recherche.

Le programme Profs-Chercheurs a été créé pour bâtir des ponts entre la recherche et la pratique en éducation. Tout en favorisant l'utilisation des recherches par une introduction aux enseignants aux méthodes de recherche en éducation et par un accompagnement à utiliser la littérature scientifique (*cf.* Figure F, Activité "Utiliser des travaux scientifiques", p. 12), le programme Profs-Chercheurs accompagne les acteurs et actrices de l'éducation à mener et produire par eux-mêmes des recherches sur les défis auxquels ils se heurtent. Afin de trouver des solutions prometteuses aux défis de l'éducation, la démarche Profs-Chercheurs fait appel à l'intelligence collective de communautés de pratiques ou d'apprentissage : d'une part, grâce à la collaboration, des idées d'action plus prometteuses peuvent émerger, et d'autre part, la démarche appelle à plusieurs expérimentateurs dans différents contextes à mettre en place une même action afin d'évaluer si certains contextes répondent mieux que d'autres. L'intelligence collective est soutenue par une plateforme collaborative qui sert à de nombreuses communautés de pratique en France. Cette plateforme collaborative sert à mutualiser leurs projets de recherche, concentrer leurs efforts sur leurs défis communs malgré la distance, et ainsi distribuer les efforts d'expérimentation des actions éducatives prometteuses.

Déployer un programme tel que celui-ci en France s'est heurté à certaines difficultés depuis ses débuts. En effet, la France est un des pays de l'OCDE avec la plus faible proportion d'enseignants disant participer à des activités d'apprentissage professionnel en groupe (3% vs 20% en moyenne à l'OCDE, OECD, 2020). Et ceci alors même que la collaboration est mise en avant comme levier de développement professionnel : plus un enseignant collabore avec d'autres, plus il a de chances de mettre en place des pratiques innovantes, et plus forte est sa satisfaction au travail (Topping, 2005). La collaboration entre enseignants a été particulièrement importante pour faire face à la crise de Covid-19 : les pays ou établissements avec une forte culture collaborative ont pu mieux affronter la continuité pédagogique (Campbell, 2020). Par ailleurs, la place de la pratique de recherche dans la formation initiale et continue des enseignants est très limitée (souvent limitée au mémoire de master), et risque de décroître avec la possible désuniversitarisation de la formation initiale. La barrière (probablement culturelle) à franchir pour développer de communautés d'acteurs de l'éducation qui font de la recherche sur leurs propres pratiques a donc toujours été grande.

Néanmoins, les communautés Profs-Chercheurs ont petit à petit fait leur place dans le paysage de la recherche collaborative et le développement professionnel français. Depuis 2020, plus de 700 acteurs de l'éducation, allant de la maternelle au supérieur, incluant des enseignants, formateurs, chefs d'établissements, ou inspecteurs, de plus de 60 départements français, ont rejoint le programme. Plus de 100 personnes ont été formées à l'animation de communauté et ont à ce jour les clés de base pour créer et animer une communauté de pratiques ou d'apprentissage. Plus de 20 communautés ont été créées, et ont proposé au total plus de 1000 heures de travail collaboratif. Plus de 140 projets de recherche ont été créés et publiés sur la plateforme, portant sur des thématiques variées allant de la gestion des comportements, l'engagement des élèves dans les tâches, traiter les sujets du programme, mais aussi des défis de l'institution telles que le développement de la coopération au sein des équipes éducatives, le lien avec les familles, entre autres (cf. Annexe 1).

Le recul nous permet aujourd'hui de constater que, sur ces 140+ projets de recherche créés, un nombre limité d'entre eux a déjà abouti à des retours d'expérience suite à des expérimentations d'action contextualisées (cf. Figure D, Activité "Expérimenter et produire un Retour d'expérience", p10). En Juillet 2024, sur plus de 140 projets de recherche collectifs démarrés (défis), 14 ont donné lieu à des retours d'expérience finalisés, avec un total de 36 retours d'expérience. Ce résultat encourageant souligne néanmoins le chemin qui reste à parcourir pour atteindre l'idéal d'intelligence collective au sein duquel plusieurs

expérimentateurs dans différents contextes mettent à l'épreuve les mêmes actions afin d'évaluer si certains contextes répondent mieux que d'autres.

Les raisons à cela sont nombreuses. La première est le temps long et incompressible nécessaire à la définition d'un projet de recherche. Par ailleurs, l'aspect collaboratif des projets de recherche nécessitent un temps supplémentaire afin que les membres de la communauté créent une compréhension commune des objets étudiés, et se mettent d'accord sur un objectif commun. Nous avons estimé que, pour qu'une communauté puisse mener de A à Z la démarche de recherche, elle nécessite au moins 20h de temps de travail collaboratif. Ce temps peut être raccourci si la communauté décide de ne pas commencer un projet de recherche depuis le début, mais de se raccrocher à un projet de recherche déjà existant et déjà documenté sur la plateforme collaborative. Si s'approprier des problématiques décrites par d'autres s'avère difficile au début, plus les personnes participent à des communautés, plus elles arrivent à mettre de côté leurs spécificités individuelles pour travailler avec d'autres sur des projets communs.

Afin que les acteurs et actrices de l'éducation soient dans les meilleures conditions pour se donner le temps de mener leurs projets, le soutien institutionnel est indispensable. Une analyse des facteurs contribuant à l'engagement des personnes dans les communautés montre que le principal (et unique) facteur influençant significativement la participation est l'inscription d'une communauté en tant qu'activité reconnue par l'institution (Viviand et al., en préparation). Sur les 24 communautés créées, 18 ont bénéficié d'un soutien institutionnel (dont la grande majorité à l'académie de Montpellier grâce au travail mené par DevC). Chacune de ces communautés a sa trajectoire d'institutionnalisation, qui consiste dans (1) de très nombreuses prises de contact avec différents niveaux de la hiérarchie institutionnelle; (2) dans l'identification du bon cadre qui va permettre l'inscription de la communauté dans un dispositif de formation, dans un projet d'établissement, dans un projet académique, et finalement (3) dans la prise de position d'une personne haut placée dans la hiérarchie afin d'acter l'institutionnalisation de la communauté. Grâce à cela, des communautés ont bénéficié de 12 ou 18h (et dans de très rares cas plus de 20h) sur une année pour se retrouver et travailler ensemble. Un soutien pluriannuel est donc nécessaire pour que ces communautés puissent aboutir leurs projets, capitaliser sur leurs expérimentations, et enclencher un nouveau cycle de recherche. En effet, les communautés telles que DevC_STMS-ST2S à l'académie de Montpellier, ou encore Pegase3REP à l'académie de Grenoble, ont bénéficié d'un tel soutien, et les membres ont réussi à produire et publier des retours d'expérience. Malheureusement, l'étape (3) de la trajectoire d'institutionnalisation, à savoir la prise de position d'une personne haut placée pour soutenir le projet de communauté, est limitée par un contexte où les demandes institutionnelles ne

priorisent pas explicitement les pratiques collaboratives et la recherche comme leviers pour conduire les changements attendus (telles que la mise en application de nouvelles réformes) dans les établissements. De surcroît, même après avoir trouvé une personne qui soutient et acte le projet de communauté, les changements de responsables hiérarchiques ont fait que de trop nombreuses communautés ont perdu le soutien institutionnel à la fin de leur première année d'existence suite au départ de cette personne. C'est le cas par exemple de DevC_ROSA-PARKS, dont la communauté avait été inscrite dans un avenant au projet d'établissement permettant aux enseignants volontaires d'avoir un créneau hebdomadaire dédié au travail de la communauté, mais dont les travaux ont été arrêtés suite au changement du chef d'établissement.

Nécessaire, le soutien institutionnel assurant la participation des membres de la communauté aux séances de travail collaboratif n'est pas suffisant pour faire aboutir tous les projets de recherche menés par la communauté. Un décalage entre la culture scolaire et une culture de recherche a été documentée par plusieurs chercheurs et chercheuses. Une démarche de recherche nécessitant généralement un temps long et menant parfois dans des impasses, peut aussi expliquer les difficultés de plusieurs participants à rester engagés à travers chacune des étapes. Malgré les bénéfices documentés pour les participants qui vont jusqu'au bout, et, plus largement, pour l'ensemble de la communauté éducative, il semble qu'un changement plus vaste de culture éducative dès la formation initiale et à tous les niveaux de la hiérarchie pourrait contribuer grandement au succès du travail collaboratif mené au sein des communautés Profs-Chercheurs.

Avec ou parfois sans soutien institutionnel, divers participants ont mené à bout des projets de recherche de par leur fort engagement dans cette démarche de recherche. Ainsi, tous les ans, nous avons pu suivre la publication sur la plateforme de projets de recherche finalisés (retours d'expérience) menés par un vaste panel d'acteurs de l'éducation sur une grande diversité de thématiques. Ces publications démontrent l'idée qu'un praticien peut acquérir une posture de recherche sur sa pratique, et peut en faire bénéficier le plus grand nombre en rendant public les résultats de sa recherche. Début Juillet 2024 nous avons organisé un séminaire de célébration Profs-Chercheurs au Learning Planet Institute à Paris, pendant lequel des expérimentateurs ayant abouti leurs projets ont présenté leurs recherches, tels des chercheurs académiques dans une conférence scientifique. Ce temps nous a semblé particulièrement important car il a permis de valoriser ces acteurs engagés dans une démarche de recherche, et a permis de les rendre visibles à un public plus large.

Une des spécificités du programme Profs-Chercheurs par rapport à d'autres initiatives similaires en France est sa dimension "science participative", à savoir l'importance donnée à

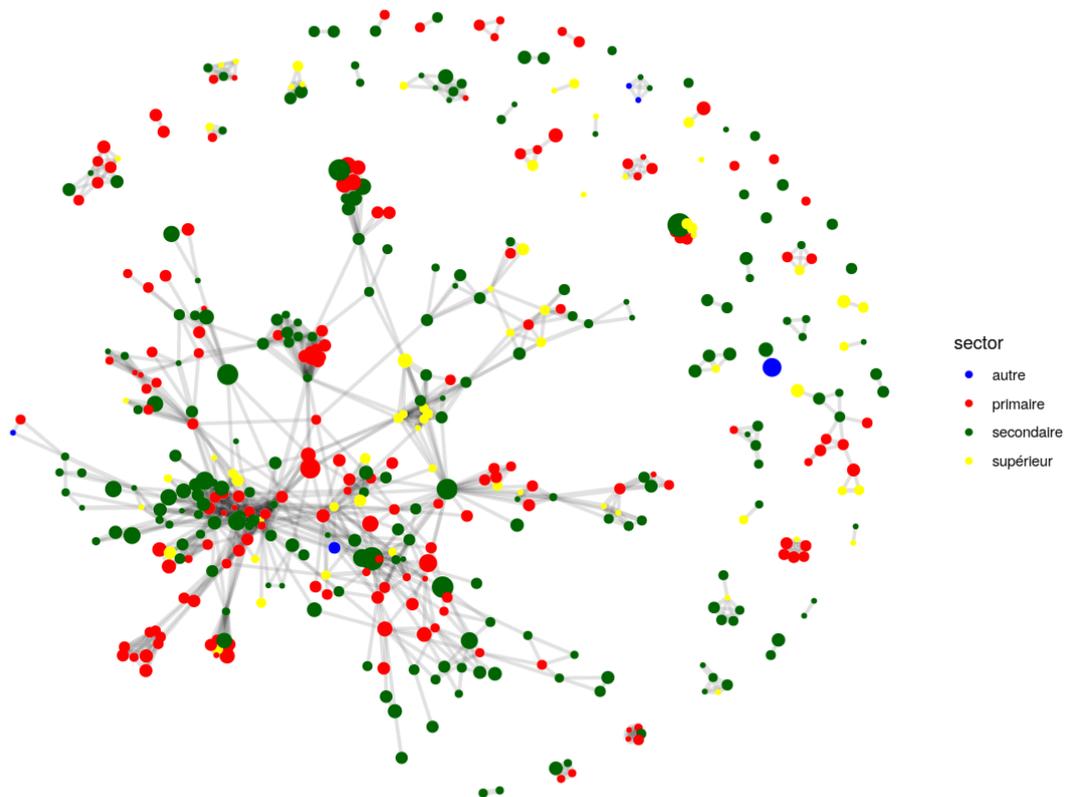
ce que des personnes dont la recherche n'est pas le métier (ici, des acteurs de l'éducation) s'engagent dans des projets de recherche (Shirk *et al.*, 2012). Il existe différentes natures de "sciences participatives", avec des engagements attendus de la part des "non-chercheurs" plus ou moins élevés. Par exemple, certains projets en sciences participatives définis et coordonnés par des chercheurs font appel à des "non-chercheurs" uniquement pour la phase de collecte de données. Profs-Chercheurs, au contraire, vise à engager au plus haut degré les "non-chercheurs", en les invitant à définir par eux-mêmes des projets de recherche, de recueillir et analyser par eux-mêmes des données, et publier par eux-mêmes les résultats de leurs recherches. De fait, tel que conçu, il n'est pas nécessaire qu'il y ait des chercheurs académiques dans la boucle des projets de recherche menés par les enseignants. Par ailleurs, pour un grand nombre de projets de recherche définis par les enseignants, il est difficile voire impossible de trouver un chercheur (français ou francophone) spécialiste dans la thématique, qui soit intéressé et volontaire pour contribuer aux travaux d'une telle communauté. Or, le programme Profs-Chercheurs est suffisamment flexible pour permettre et soutenir des collaborations entre chercheurs académiques et acteurs de l'éducation, comme c'est fait dans les recherches dites "collaboratives" (Vinatier & Morrissette, 2015) et dont nombreuses initiatives existent à ce jour en France (e.g. le réseau des LÉA de l'IFÉ, le programme de recherches collaboratives du Pôle Pilote Pégase à l'académie de Grenoble, ...). Certaines communautés Profs-Chercheurs ont invité des chercheurs spécialistes dans la thématique définie par la communauté afin d'avoir la relecture de la part du chercheur du projet de recherche de la communauté, mais aussi afin d'avoir des apports de la recherche pour faire émerger des idées d'action inspirées de la littérature scientifique. C'était par exemple le cas de la communauté DevC_SEGPA, traitant du sujet de la coopération entre élèves, qui a convié Sylvain Connac, spécialiste de la thématique, et qui plus est travaillant dans le même territoire dans lequel la communauté était implantée (Montpellier). Une autre communauté intéressante dans ce sens est la communauté d'Éducation à l'Esprit Critique, portée et animée par un chercheur spécialiste dans la thématique (Nathanaël Jeune), et nourrissant constamment les membres de la communauté des résultats de la recherche sur l'éducation à l'esprit critique. En effet, certains participants au programme font part de leurs attentes concernant des apports de la recherche ("*il faudrait partir de situations problématiques concrètes proposées [...] par les [...] enseignants qui ensuite permettraient "aux chercheurs" de proposer [...] des solutions à ces problèmes rencontrés.*", "*Je pensais avoir plus d'apport pédagogique de la part des chercheurs professionnels.*"). Or, comme dit plus haut, il faudrait pour cela trouver, pour chaque défi identifié par la communauté, un chercheur spécialiste, francophone, et qui souhaite entrer dans une relation horizontale avec une communauté d'enseignants sur un projet de recherche qu'il n'a pas défini. Notre pari dans ce sens est de donner à la

communauté les clés pour accéder par elle-même aux résultats de la recherche. C'est l'objet de l'activité récemment créée "Utiliser des travaux scientifiques" (cf. Figure F, p12), visant à accompagner des enseignants à naviguer dans la littérature scientifique (primaire ou d'interface) afin qu'ils puissent par eux-mêmes trouver des travaux de recherche académique pour nourrir leurs projets de recherche. Dans cette activité il est attendu que les participants produisent et publient des notes de lecture afin de faciliter l'accès aux recherches à d'autres personnes intéressées.

Le programme Profs-Chercheurs questionne la place de la recherche dans l'identité professionnelle des enseignants. Si l'objectif est d'améliorer la capacité des enseignants à trouver collectivement et en continu des solutions à leurs problématiques, faire que les enseignants deviennent des acteurs de la recherche et non pas les utilisateurs de la recherche produite par d'autres nous semble indispensable (Bryk, 2015). Comme partagé par certains participants aux ateliers: *"J'ai appris à sortir de l'intuition pour faire ce métier et ai commencé à avoir une démarche de "chercheur".*", *"J'essaie de poser la question de tout chercheur : "Quelles preuves j'ai que ça marche ?"*", *"ça fait du bien de sortir de son "quotidien" professionnel en entrant dans une démarche de "chercheur"*" ou encore: *"La logique de chercheur [...] n'est pas pratiqué en pédagogie. L'idée de collecter des indices d'efficacité (ou de leur absence) est intéressante bien que difficile à mettre en œuvre. Cette notion de rigueur et de réflexivité pédagogique est le sens de la démarche critique."*. Cette logique de questionnement structuré et rigoureux invite ainsi les participants à devenir plus réflexifs sur leurs pratiques éducatives, et à se développer professionnellement par la même occasion.

De surcroît, le programme Profs-Chercheurs met au cœur du développement professionnel la collaboration entre acteurs de l'éducation. Une collaboration intersectorielle entre acteurs allant de la maternelle au supérieure qui se côtoient peu alors qu'ils partagent des problématiques communes (voir Figure U).

Figure T : Réseau de collaboration entre secteurs de l'éducation au sein des Communautés Profs-Chercheurs



Dans ce réseau, chaque noeud représente un participant au programme Profs-Chercheurs, sa couleur représente le secteur de l'éducation au sein duquel il travaille (primaire, secondaire, supérieur, autre), et la largeur du lien entre deux noeuds correspond au nombre d'ateliers collaboratifs pendant lesquels ces deux personnes ont travaillé ensemble. Nous pouvons ainsi constater, malgré quelques îlots composés de personnes du même secteur, une récurrente collaboration entre secteurs de l'éducation qui d'habitude se côtoient peu.

Une collaboration horizontale entre catégories professionnelles (enseignants, conseillers pédagogiques, formateurs, chefs d'établissement, inspecteurs, chercheurs) dans une relation constructive autour de problématiques communes. L'échange de pratiques et d'idées ainsi que les analyses croisées des problématiques des uns et des autres contribuent à accroître la réflexion et la capacité des acteurs de l'éducation à identifier des nouvelles solutions à leurs problématiques. Comme partagé par certains participants aux ateliers : *"La collaboration permet d'être exhaustif et de rebondir sur les propositions de*

collègues pour emmener plus de consistance à la réflexion.” ; “La collaboration permet une ouverture d'esprit et aide à améliorer son travail au quotidien pour essayer de faire encore mieux pour ses élèves.” ; ou encore “plus de collaboration et d'ouverture envers des acteurs pas forcément spécialiste du monde de l'éducation [ont réussi] par leurs regards différents à ouvrir vers d'autres pistes.”.

Développer une intelligence collective entre acteurs et actrices de l'éducation, basée sur la collaboration et la recherche, n'est pas facile. Or, malgré les écueils affrontés, le programme Profs-Chercheurs contribue depuis ses débuts à promouvoir la collaboration entre acteurs de l'éducation, et contribue à leur développement professionnel grâce d'une part aux apprentissages entre pairs, et d'autre part à l'accompagnement vers une posture réflexive de recherches vis-à-vis de ses propres pratiques.



Dr Ignacio ATAL,

Directeur du programme Profs-Chercheurs

Research Fellow, Learning Planet Institute, Université Paris Cité

Chercheur Associé, Laboratoire de Recherche sur les Apprentissages en Contexte, Université Grenoble Alpes

Références

- Atal, I., Crosse, M., Chusseau, E., Lanteri, M., Drouot, C. (en préparation) Comment les enseignants évaluent-ils leurs pratiques ? Analyse de contenu des indicateurs mobilisés dans des projets de recherche enseignante en France
- Bryk, A. S. (2015). 2014 AERA Distinguished Lecture: Accelerating How We Learn to Improve. *Educational Researcher*, 44(9), 467–477. <https://doi.org/10.3102/0013189X15621543>
- Campbell, P. (2020). Rethinking professional collaboration and agency in a post-pandemic era. *Journal of Professional Capital and Community*, 5(3/4), 337–341. <https://doi.org/10.1108/JPCC-06-2020-0033>
- OECD. (2020, March 11). TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals. Chapter 4 Fostering collaboration to improve professionalism. Table II.4.11. Version 2.
- Shirk, J., Ballard, H., Wilderman, C., Phillips, T., Wiggins, A., Jordan, R., McCallie, E., Minarchek, M., Lewenstein, B., Krasny, M., & Bonney, R. (2012). Public Participation in Scientific Research: A Framework for Deliberate Design. *Ecology and Society*, 17(2). <https://doi.org/10.5751/ES-04705-170229>
- Topping, K. J. (2005). Trends in Peer Learning. *Educational Psychology*, 25(6), 631–645. <https://doi.org/10.1080/01443410500345172>
- Vinatier, I., & Morrissette, J. (2015). Les recherches collaboratives: Enjeux et perspectives. *Carrefours de l'éducation*, 39(1), 137–170. <https://doi.org/10.3917/cdle.039.0137>
- Viviand, Z., Malais, N., Atal, I. (en préparation) L'engagement d'acteurs de l'éducation dans un programme de recherche collaborative : l'exemple du programme Profs-Chercheurs

Partie 6- Les posters des communautés actives

Date de création / Objectif / Thèmes traités / Nb membres / Description / Lien communauté dans projects

DevC_SEGPA



Novembre 2020



La communauté est née dans le département de l'Aude. Elle est déployée aujourd'hui à l'échelle académique et elle est engagée dans une dynamique de mise en réseau. Cette communauté est liée à la feuille de route "École inclusive" portée par le conseiller technique académique.



Développer, croiser et enrichir des pratiques professionnelles pour répondre au plus près des besoins des élèves relevant de l'école inclusive.



Orientation / Inclusion / Pluridisciplinarité / Coopération entre élèves / Découverte des métiers / Tutorat / Numérique...



44 membres



Découvrez en plus sur cette communauté ici : https://plateforme.profschercheurs.org/projects/devc_segpa/summary

Les travaux suivants ont été notamment été menés au cours de cette année scolaire :

Défi #DC25 - Comment favoriser une meilleure collaboration dans une équipe pluridisciplinaire d'enseignants de cultures professionnelles différentes ?

- Action #DC25.2 - Co-construire un outil d'évaluation par compétences

Défi #DC23 - Comment mettre en place des inclusions en Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA) ?

- Action #DC23.2 - Inclure, via les projets pédagogiques spécifiques, les élèves des 4 niveaux de classe de SEGPA avec les classes générales

Cette Communauté est portée par le pôle académique "Ecole inclusive". Plusieurs animateurs DACS ont été formés à l'animation d'une communauté Profs-Chercheurs. L'ambition est portée également sur la capitalisation et le partage des travaux menés.



DevC_Lycée Raimu



Janvier 2023



Soutenir et dynamiser la réflexion collective et développer les pratiques collaboratives comme levier de coordination au service des parcours des apprenants



- Comment renforcer la motivation des élèves au regard du métier qu'ils visent ?
- Comment réduire la grande hétérogénéité des élèves ?
- Comment créer une dynamique collaborative au sein d'une équipe pédagogique ?

La communauté est ouverte à tous les acteurs et partenaires du lycée Jules Raimu de Nîmes : équipe pédagogique, élèves, parents, professionnels, acteurs institutionnels et partenaires associatifs. Elle se réunit au lycée, autour du projet d'établissement, plusieurs fois dans l'année selon les besoins afin de développer, mettre en place ou faire des retours d'expériences des actions qui ont émergées lors des concertations du projet « Notre école, faisons-la ensemble ».



14 membres



[DevC Lycée-Raimu](#)



De nombreux défis et actions ont émergés lors des concertations de « Notre école, faisons-la ensemble » lors de l'année scolaire 2022-2023. Le travail de la communauté lors de l'année scolaire 2023-2024 a été de mettre en place certaines de ces actions, de les expérimenter et de produire des retours d'expériences. Une réunion en présentiel une fois par trimestre et un suivi à distance régulier a permis un travail d'équipe efficace.

C'est ainsi que l'on a pu :

- Mettre en place une salle flexible et des outils numériques pour favoriser la pédagogie interactive dans les classes et les ateliers (écrans, tablettes, laboratoire de maquettes ...).
- L'équipe pédagogique a pu bénéficier d'une formation sur la psychologie de l'adolescent et la lecture de son comportement, ainsi que des ateliers d'analyse de pratiques.
- Les lycéens ont eus des prises en charge sur le temps scolaire par des professionnels issus du secteur médico social. Un lieu d'écoute, de médiation et d'aide scolaire a été créé. Ils ont aussi pu bénéficier, en attendant ATOLE, ADOLE et neurosup du programme PRODAS et être accompagnés dans leur parcours vers la définition de leur projet professionnel.
- Organiser des activités hors de la salle de classe.

Des défis et actions attendent la communauté DevC_Lycée RAIMU lors de l'année à venir. Il conviendra de continuer à faire vivre ceux déjà en place et démarrer ceux en attente. La priorité sera donnée aux actions suivantes :

- Mettre en œuvre une classe coopérative entre les élèves.
- Utiliser des outils numériques collaboratifs pour communiquer autour du suivi des apprenants.
- Former l'équipe éducative dans son ensemble à la démarche de projets.
- Inclure des temps de relaxation et de repos au temps scolaire.
- Mettre en place des mesures de responsabilisation pour favoriser la compréhension du cadre et des « codes sociaux ».



DevPro_Personnels d'encadrement IH2EF



Septembre 2021



Cette communauté est rattachée au module de formation "Management collaboratif" proposé par l'IH2EF en formation continue du volet 3 du plan de formation managériale. Chaque année, une douzaine de stagiaires forment une communauté et suivent la démarche Profs-Chercheurs pour apprendre, expérimenter, transformer. A la suite, certains d'entre-eux, poursuivent leur travaux au sein de leur territoire en formant leur propre communauté.



Management collaboratif - créer une communauté apprenante de cadres de l'EN, qui se rassemblent pour relever des défis "cadre EN"



La communauté travaille des Défis qui visent la gestion, l'accompagnement, la collaboration, la recherche d'efficacité, le bien-être au travail, la gestion d'une communauté apprenante sur un territoire ou établissement...



43 membres



Défi #41 - Comment faire travailler ensemble les enseignants à un objectif commun ?

- Action #41.8 - Proposer des activités de communication (PCM) puis de co-analyse de pratiques (type Lesson studies)

Cette année

Défi #DC12 - Comment développer des pratiques collaboratives, prenant appui sur le numérique, afin de soutenir durablement la dynamique d'une équipe de collaborateurs ?

- Action #DC12.1 - Co-construire un tableau de visualisation interactif et collaboratif

Défi #DC13 - Comment faire pour créer un fonctionnement collectif au sein de l'équipe de direction, possiblement élargie ?

- Action #DC13.2 - Utiliser un tableau collaboratif pour animer la réunion de l'équipe de direction

Vous pouvez suivre des ateliers collaboratifs de cette communauté en vous inscrivant à la formation "Management collaboratif" et en rejoignant le groupe qui met en oeuvre la démarche Profs-Chercheurs et qui exploite ses outils dédiés.



DevC_STMS-ST2S



Octobre 2022



Cette communauté disciplinaire, dédiée aux professeurs de STMS série ST2S, a été créée sous l'impulsion de l'inspectrice d'académie, associant des professeurs(es) volontaires.



Développer les compétences professionnelles des professeur L7300 Sciences et Techniques Médico Sociales en baccalauréat technologique ST2S



- Comment valoriser une discipline technologique pour qu'elle soit un tremplin de réussite pour les élèves ?
- Comment faire en sorte que les étudiants deviennent des parties prenantes du processus d'évaluation de leurs apprentissages ?
- Comment mettre en place la coopération entre élèves pour développer la motivation et l'accès aux apprentissages ?

L'objectif, outre de tisser des liens entre enseignants, de partager les pratiques et de collaborer, est de faire réussir tous les élèves, en activant une évolution des pratiques au service du développement professionnel de ses membres.

PARTAGE REFLEXIVE COLLABORATION
ECHANGES DE SAVOIR-FAIRE
TRAVAIL EN COMMUN EQUIPE



18 membres



[DevC_STMS-ST2S](#)



Quatre défis et cinq actions ont émergé lors des années scolaires 2022-2023 et 2023-2024. Le travail de la communauté lors de l'année scolaire 2023-2024 a été de tester ces actions pour produire les trois premiers retours d'expériences. Quatre à cinq ateliers par année scolaire et une collaboration régulière à distance, ont permis un travail d'équipe efficient.

C'est ainsi que l'on a pu :

- Concevoir l'évaluation avec les apprenants.
- Créer un espace de ressources dans un portail pédagogique académique.
- Créer et utiliser une grille d'évaluation pour développer des compétences oratoires.
- Accompagner les apprenants à conscientiser les apports de la formation au profit de son avenir professionnel et citoyen.
- Expliciter et développer les compétences du 21^{ème} siècle.

Les retours d'expériences produits démontrent que des ajustements seront réalisés pour certaines de ces actions, mais globalement, un grosse partie des indicateurs et éléments du protocole sont pertinents pour relever les défis.

En fonction des possibilités, cette communauté porte l'ambition de continuer à s'engager dans la démarche pour continuer à décrire et mettre en œuvre des actions pouvant répondre aux questions professionnelles choisies et partager leurs résultats.



Directeurs Un Jour...



Septembre 2023



Accompagner les directeurs d'école dans leur métier en vue de piloter une équipe d'Ecole efficiente



- La coopération dans l'équipe
- Le lien école-famille
- L'organisation des tâches de direction
- Le climat scolaire



12 membres



Directeurs en Essonne, nous nous réunissons une fois par période.

L'un des objectifs de notre communauté est notamment de travailler sur le passage du prescrit (traduction en acte sur le terrain) vs. réel (ce qui se passe sur le terrain fonction du contexte)

Nos valeurs :

- Partage de valeurs éducatives communes
- Ouverture et dissémination de la réflexion commune
- Position de médiateurs entre hiérarchie et les pairs
- Engagement centré sur l'élève et sur l'enfant



Nous avons cette année travaillé plus particulièrement sur 3 actions :

- Comment l'équipe éducative peut-elle tisser un lien concret avec les familles au service du suivi exploité des apprentissages des élèves ?
- Comment organiser le traitement des urgences, des priorités et des tâches secondaires ?
- Comment améliorer le climat scolaire au sein d'une école ?



Nos objectifs pour l'année à venir :

- Expérimenter nos actions afin d'en diffuser les conclusions à l'ensemble des directeurs et directrices du département
- Travailler autour de l'évaluation des directeurs d'école



DevC_Circo-AGLY (école Cases de Pène)



Juin 2023



Définir, mettre en oeuvre et évaluer un projet validé dans le cadre du dispositif "Notre école, faisons-là ensemble" (CNR).



Co-intervention dans l'organisation des projets pédagogiques
Edition d'un journal d'école
Collectes de traces pour un reportage
Valorisation et collaboration
Intégration de temps de lecture
Décloisonnement
Langues étrangères
Sensibilisation à la violence verbale



7 membres



La démarche Profs-Chercheurs est utilisée depuis la concertation jusqu'à l'expérimentation et la production des retours d'expérimentation des Actions incluses dans le projet validé par la commission de validation académique des projets NEFLE.



Découvrez en plus sur cette communauté ici :
https://plateforme.profschercheurs.org/projects/devc_circo-agly/summary



- Défi #A1 - Comment intégrer la communauté éducative dans la préparation, la mise en oeuvre et la valorisation des projets pédagogiques ?
- Défi #2 - Comment créer des actions solidaires dans l'école (aide aux devoirs avec les parents, personnes âgées, étudiants, coopération entre pairs, coopération intergénérationnelle ?

Cette Communauté est portée par l'Inspecteur de la circonscription, sa conseillère pédagogique (CPC Numérique) et la directrice d'école. Le suivi de la démarche Profs-Chercheurs appliqué au projet NEFLE apporte une facilité de mise en oeuvre et d'expérimentation, ainsi qu'une meilleure garantie de parvenir à évaluer les effets produits.



Communauté Wallon



26/06/2023



Favoriser le développement des compétences professionnelles, en partant des problématiques de terrain, et faire réseau autour d'Henri Wallon. (collège de Bezons)



Deux grands "laboratoires" :
- Autour de toutes les inclusions
- Autour des gestes professionnels



25 membres



Identité des membres de la Communauté :

L'équipe des enseignants dans les établissements du réseau (l'équipe du personnel de l'éducation a du mal à s'impliquer pour l'instant)

Objectif : Montée en compétences des enseignants, une formation par la coopération et l'expérimentation.

Besoin d'**accompagnement moins descendant**, où les enseignants peuvent apprendre en coopérant.
- Au départ, volonté des enseignants.
- Existence de pratiques de coopération dans l'établissement, mais envie d'institutionnaliser le process : donner de la visibilité, reconnaissance.

Défis traités :

- *Comment organiser, centraliser et pérenniser le suivi des élèves en inclusion ?*
- *Comment améliorer les compétences orales chez nos élèves ?*
- *Comment expérimenter des formes d'inclusion variées (collectives, individuelles, de projet, co-enseignement) ?*
- *Comment remobiliser les élèves à l'écrit ?*
- *Comment mettre en place des séances de travail en groupe favorisant la coopération ?*
- *Comment améliorer le bien-être des nouveaux enseignants au sein du collège en les accompagnant sur 3 axes : administratif, pédagogique et humain ?*

Cette Communauté continuera ses réflexions en 2024-2025 au sein du collège Wallon autour des thématiques identifiées, notamment grâce au travail de trois de ces membres formés-es à l'animation de la démarche Profs-Chercheurs.



DevC_Conduite Routière



Novembre 2022



Créer un groupe de réflexion sur l'évolution des pratiques pédagogiques au sein des filières de formation de la conduite routière. L'épanouissement personnel et professionnel des acteurs est prioritaire pour relever les défis émergents. Les fruits des réflexions font l'objet d'actions ciblées et de partage de retours d'expérience dans un cycle d'amélioration continue. Pour y parvenir, 21 professeurs sollicités par l'inspecteur de l'Education nationale et volontaires se sont liés pour définir les premiers défis, identifiés comme prioritaires de leur périmètre d'action.



Groupe de réflexion sur l'évolution des pratiques pédagogiques au sein des filières de formation de la Conduite Routière.



- Comment rendre plus efficace les apprentissages des élèves en observation ?
- Comment définir les compétences nécessaires à l'apprentissage de la conduite routière pour mieux accompagner les élèves à besoins spécifiques ?
- Comment optimiser la disponibilité des véhicules pédagogiques ?



25 membres



[Plateforme.profschercheurs/DevC_Conduite-Routière](#)



Cinq défis et cinq actions ont émergé lors de l'année scolaire 2022-2023. Le travail de la communauté lors de l'année scolaire 2023-2024 a été de tester ces actions pour produire les deux premiers retours d'expériences. Trois ateliers par année scolaire et une collaboration régulière à distance, ont permis un travail d'équipe efficient.

C'est ainsi que l'on a pu :

- Travailler sur les activités réalisées pendant des temps morts ou d'observation.
- Lutter contre l'absentéisme scolaire.
- Travailler sur la sécurité pendant la période d'apprentissage de matériels spécifiques.
- Favoriser la réussite de tous les apprenants en adaptant la pédagogie aux porteurs de troubles ou de handicaps.
- Débuter l'automatisation du traitement des informations du suivi des véhicules.



Les retours d'expériences produits démontrent que des ajustements seront réalisés pour certaines de ces actions, mais globalement, une grosse partie des indicateurs et éléments du protocole sont pertinents pour relever les défis.

Cette communauté s'étend vers un groupe de travail interacadémique (Montpellier-Toulouse) visant à s'interroger sur les pratiques mais également participant à la mise en œuvre d'une stratégie pédagogique commune construite.

La démarche et la méthode sont transférées vers cette nouvelle communauté naissante qui testera à son tour les actions décrites pour poursuivre l'évolution vers un cycle d'amélioration continue.



Réseau des Staffs



10 sept 2021



Communauté qui met en réseau les Staffs (personnes en charge de la gestion et l'animation) de Communautés Profs-Chercheurs. Voici ses objectifs :



Trouver collectivement des réponses aux défis de l'animation de communautés Profs-Chercheurs

- Créer du lien et se remobiliser
- Partage de problématiques et de bonnes pratiques
- Identifier des leviers et pistes d'actions
- Montée en compétence collective, transmission de compétences entre experts et novices
- Echange entre Staffs et Équipe de Pilotage



- Partage de situation problématique d'animation
- Autonomisation des Staffs
- Engagement des participants
- Soutien institutionnel



35 membres



Pour en savoir plus



- **Refonte de l'identité de la Communauté à partir des besoins des Staffs :** questionnaires sur les compétences et entretiens qualitatif avec d'anciens membres; travail lors d'ateliers dédiés entre staffs sur le format de ces temps
- **Production de Défis "métas"** autour de l'animation et la gestion de Communautés
- Échanges entre pairs autour de **situations problématiques d'animation et de gestions de Communautés**
- Participation à l'élaboration d'une **grille de compétences des Staffs Profs-Chercheurs** de façon collaborative

Communauté amenée à fonctionner **de façon autonome** à partir de la rentrée 2024. Pour soutenir les staffs dans leurs missions nous allons mettre en place un **outil de partage asynchrone entre pairs sur la plateforme : Une FAQ "situations problématiques d'animation"**. Inscrivez-vous ici si vous souhaitez reprendre l'animation de cette Communauté, ou partager une situation problématique d'animation que vous avez rencontré :



DevC_ Méca



01 juin 2021



Une communauté qui vise l'évolution des pratiques pédagogiques au sein des filières de formation de la Maintenance des Matériels et des Véhicules, en associant la discipline de l'enseignement à l'analyse fonctionnelle et structurelle.



Paliers de compétences / complémentarité des enseignements professionnels / exploitation des temps de formation en entreprise



34 membres



La communauté DevC_ Méca est en grande partie constituée de professeurs d'enseignement professionnel en maintenance des véhicules et en construction mécanique, au sein de l'académie de Montpellier. Cela permet une harmonisation des pratiques et un meilleur lien entre les équipes de maintenance. Les travaux sont effectués en présentiel sur trois jours dans l'année ou à distance. Cela permet de mettre en place des actions concrètes et de produire des retours d'expérimentation concernant leurs effets sur les apprenants.



Travaux réalisés autour du DC11 « Comment définir et exploiter les paliers de compétences d'un référentiel de formation ? ».

Plusieurs actions ont été réalisées cette année, DC11,2; DC11.3; DC11.4; DC11.5 avec une application de la mise en place et l'écriture de retex pour le DC11.1; DC11.4; DC11.5.

Les travaux ont été réalisées sur trois journées en présentiel à Pézenas.

Un référentiel en palier de compétences a pu être expérimenté sur plusieurs classes différentes « CAP et BAC » en maintenance Véhicule particulier ainsi que motocycles. Cela a permis de faire certaines observations ainsi que des constats sur l'importance d'avoir une progression par palier, différenciée pour chaque apprenant. Une mise en place qui est plus longue, mais sur du long terme permet de maintenir une ambiance de travail plus propice au développement de l'apprenant.

Un point sur l'avenir :

Une modification du référentiel actuel est envisagée, cela permettrait de remettre en pratique le DC11.1, qui est une action sur le découpage d'un référentiel en palier de compétences. Une mise en place sur un plus long terme pourra donc être réalisé.



Communauté des Formateurs



Octobre 2023



Comprendre comment implémenter en formation différents mécanismes qui contribuent au changement des pratiques des stagiaires



Nos Défis touchent à

- Réactivation des connaissances en formation
- Feedbacks au sein d'une formation
- Entraînements à la pratique au coeur de la formation



20 membres



Cette communauté s'inscrit dans la suite d'une formation de formateurs de l'académie de Grenoble dans le cadre du pôle pilote Pégase. L'objectif étant de proposer aux formateurs des temps d'échange afin de mettre en pratique (et mettre à l'épreuve) le contenu vu en formation. En 2023-2024, Il y a eu 1 regroupement en présentiel et 3 visios pour une communauté de 20 personnes. En 2024-2025 le groupe s'agrandira avec une nouvelle cohorte de formateurs.



<https://vu.fr/peLnl>



École Académique de la
Formation Continue



PÔLE PILOTE DE FORMATION DES ENSEIGNANTS
ET DE RECHERCHE POUR L'ÉDUCATION

Nous sommes partis des résultats d'une méta-analyse qui identifie les mécanismes ou ingrédients actifs (l'équivalent du fluor d'un dentifrice) d'une formation efficace (Sims 2021, Education Endowment Foundation)

Ces principes représentent parfois un défi car ils peuvent être difficile à mettre en place dans un contexte d'apprentissage pour des adultes. Ils peuvent également représenter un défi car ils demandent d'acquérir la confiance du groupe.



Les Défis traités cette année:

Défi #76 - Comment exploiter des entraînements à des pratiques en contexte de formation ?

Défi #77 - Comment assurer qu'un apprenant ait des retours constructifs sur les pratiques à adopter ?

Défi #78 - Comment réactiver des apprentissages antérieurs en contexte de formation ?

Le groupe a réussi à construire des propositions cohérentes avec les résultats de la recherche, parfois ambitieuse mais souvent réalisables dans l'année. Plusieurs membres de la communauté ont utilisé (et réutilisé ensuite) les constructions réalisées dans la communauté

La communauté devrait se poursuivre avec des nouveaux membres. En effet, une nouvelle cohorte de formateur.trice.s a été formé cette année par le pôle Pégase et devrait se joindre à notre communauté.



DéfiEdu (ancien Mercredis du LPI)



30 septembre 2020



Accueillir tous membres du collectif pour relever ensemble les défis de l'éducation via des groupes de travail thématiques.



Compétences psychosociales
Compétence en langue
Partenariat famille/école
Adaptation des pratiques pédagogiques



35 membres



L'objectif de cette Communauté est de collaborer entre acteurs-rices de l'éducation de tous horizons, pour échanger avec des pairs, qu'ils soient enseignants ou formateurs. Elle fait également se rencontrer et échanger des personnes qui travaillent dans des contextes différents, permettant d'élargir ses propres perspectives éducatives.



Découvrez en plus sur cette communauté ici :



- Refonte de l'identité de Communauté et passage à un format "groupe de travail" en 2023-24 : un autour des compétences de langues, l'autre autour des compétences psychosociales
- Création de 2 Défis et 2 Actions
- Des projets de recherche très sourcés et rigoureux, avec de nombreuses références à explorer
- Une communauté diverse avec des enseignant-es de divers de la maternelle à l'enseignement supérieur,, secteur public et privé, assistantes sociales, employés d'associations, partout en France
- 18 ateliers sur cette dernière année scolaire

Cette Communauté étant portée par l'équipe Profs-Chercheurs directement, son avenir est incertain pour le moment. N'hésite pas à t'inscrire ici si tu souhaites participer à l'animation de cette Communauté l'année prochaine, ou pour suggérer une thématique à aborder.



Communauté sur l'Education à l'Esprit Critique



24 janvier 2022



La communauté a pour ambition de réunir des acteur·rices de l'éducation, de la formation et de la médiation ayant un intérêt pour l'éducation à l'esprit critique.



Travailler collaborativement sur la thématique de l'éducation à l'esprit critique



- Esprit critique et genre
- Approches critiques
- Représentations des sciences
- Sources
- Esprit critique et ressenti



39 membres



En lien avec l'éducation à l'esprit critique et en suivant la démarche Profs-Chercheurs, les objectifs sont de :

- réfléchir collectivement aux enjeux et aux défis ;
- co-construire des actions et des dispositifs ;
- partager nos retours d'expérience et les documenter.

Exemples de Défis travaillés :

- Défi #EEC11 - Comment aider les élèves à développer leur humilité intellectuelle ?
- Défi #EEC5 - Comment adopter une posture non-genrée en tant qu'enseignant·e?
- Défi #EEC12 - Comment introduire les bases d'approches critiques auprès des élèves dans un cadre scolaire ?
- Défi #EEC10 - Comment améliorer les représentations des sciences des élèves ?

Cette Communauté continuera à être animé sous l'égide de l'association Ephiscience. Contacter Pleen Le Jeune : pleen@ephiscience.org pour en savoir plus. N'hésitez pas à vous inscrire ou à faire une suggestion ici :



Pégase 3REP



19/09/2022



Soutenir et redynamiser les pratiques enseignantes grâce à des pratiques collaboratives en lien avec des chercheurs au service des apprentissages des élèves.



- L'évaluation du niveau langagier
- La collaboration avec les chercheurs pour le développement d'outils et de pratiques innovants.
- Le rapprochement entre les attentes de l'école et le vécu des élèves
- l'oral



30 membres



Lors de différents comités techniques REP, suite à la période Covid, un sentiment de repli ou plutôt un besoin de repartir sur de nouvelles pratiques, d'avoir un apport extérieur se sont fait sentir. Des besoins de développement des pratiques des enseignants au regard des apprentissages des élèves du REP Annonéen semblent émerger.

- Enseignants du primaire (le collège aucun PC partants pour l'instant)
- Chercheur et membres de Pégase

Contexte commun : appartenance au Réseau d'Éducation Prioritaire Annonéen

Les enseignants se questionnent sur leur efficacité et cherchent à trouver de nouvelles pratiques pour aider les élèves en difficulté, **notamment les allophones**. Ils souhaitent mettre en place de nouveaux outils en collaboration avec les chercheurs et évaluer le niveau langagier des élèves. Ils se demandent pourquoi ils n'arrivent pas à relever les défis actuels et comment mieux répondre aux besoins des élèves.

Il y a également un **décalage entre ce que vivent les élèves et ce qu'ils attendent de l'école**. Les enseignants envisagent de travailler en collaboration avec les familles, de clarifier les attentes et les normes scolaires, et de prendre en compte les difficultés sociales et émotionnelles des élèves.

Enfin, **le thème de l'oral est une préoccupation majeure**, notamment en raison des différentes langues et cultures présentes dans l'école. Les enseignants cherchent à mettre en place des outils d'observation et des formations adaptées pour mieux soutenir les élèves.

Possibilité de **prolonger une année le suivi avec la dynamique Profs-Chercheurs pour une 3e année**. Pour cela :

- Fixer un calendrier très en amont
- Questionner les formateurs avant le lancement du suivi pour s'assurer de leur souhait de s'engager dans cette démarche (formateurs de formateurs : Valérie, Yann et Marie).
- Dans ce cas, s'assurer que les stagiaires s'engagent eux aussi car le risque de grosse déperdition pour l'effectif initial est important en raison des contraintes de calendrier des uns et des autres



Partie 7 - L'innovation phare : le référentiel de compétences de l'animateur de communauté

Le référentiel de compétences des animateurs de communauté, élaboré en collaboration par l'équipe de recherche Profs-Chercheurs et la mission académique DevC, représente une innovation dans le domaine de l'animation et de la gestion des communautés éducatives. Ce document constitue non seulement un outil de développement professionnel pour les animateurs de communauté, mais aussi un guide stratégique pour l'autonomie et l'excellence des ces derniers.

Voici une illustration de l'intérêt et de l'impact potentiel de ce référentiel sur le développement des compétences et la structuration des communautés apprenantes.

Un Cadre Structuré pour le Développement des Compétences

Le référentiel identifie cinq compétences clés nécessaires à un animateur de communauté efficace :

- 1. Assurer la gestion de la communauté**
- 2. Inscrire la communauté dans un écosystème éducatif**
- 3. Animer des ateliers en favorisant une collaboration constructive et efficiente**
- 4. Faciliter une démarche de recherche collaborative**
- 5. Accompagner et prendre soin de la communauté**

Chaque compétence est subdivisée en sous-compétences et est évaluée selon quatre niveaux de maîtrise : débutant, connaisseur, confirmé, et expert. Cette structuration permet aux animateurs de se situer précisément dans leur parcours de développement et de cibler des axes d'amélioration spécifiques. Les indicateurs de réussite fournis pour chaque palier offrent une base objective pour l'auto-évaluation et la planification du développement personnel. Une section "Commentaires" est dédiée aux utilisateurs du référentiel, afin qu'ils puissent prendre des notes concernant le suivi de leurs compétences.

Ce référentiel est orienté par l'approche pédagogique par compétences et il intègre les briques de compétence (aptitudes, savoir-faire, savoir-être, ..., connaissances) essentiels, notamment pour :

- Créer et maintenir l'adhésion des membres de la communauté apprenante ;
- Animer efficacement des ateliers réguliers au sein de la communauté ;
- Mettre en oeuvre l'intelligence collective au sein de la communauté ;
- Évaluer et analyser les compétences et les actions mobilisées pour gérer et animer la communauté ;
- Trouver le soutien et les moyens nécessaires à la communauté pour qu'elle atteigne ses objectifs ;
- Suivre le développement professionnel des membres de la communauté.

Soutien Scientifique et Collaboration

La création de ce référentiel s'appuie sur un processus de réflexion et de travail collaboratif, via des appuis scientifiques. Ce processus, débuté en juin 2023, a impliqué plusieurs animateurs de communauté et membres de l'équipe Profs-Chercheurs ou DevC lors d'ateliers et de réunions de travail. L'approche collaborative garantit que le référentiel est ancré dans les réalités pratiques des animateurs. Cette approche renforce la pertinence et l'applicabilité de l'outil dans des contextes variés.

Un Outil pour l'Autonomie et la Réflexivité

L'un des objectifs principaux de ce référentiel est de guider les animateurs vers une plus grande autonomie. En fournissant des outils pour l'auto-évaluation et en encourageant la réflexivité sur les pratiques professionnelles, le référentiel aide les animateurs à identifier leurs forces et leurs faiblesses. La section "Commentaires personnels" invite les utilisateurs à réfléchir sur leurs compétences et à formuler des plans d'action pour leur développement. Cette démarche réflexive est essentielle pour une amélioration continue et pour l'adaptation nécessaire au développement d'une communauté.

Intégration dans les Accompagnements de la Mission DevC

Le référentiel a pour utilité de s'intégrer aux accompagnements proposés par la mission DevC, qui soutient, anime et accompagne diverses communautés. Cette intégration cible une utilisation cohérente et systématique de l'outil dans les interventions de la mission. Les animateurs bénéficient ainsi d'un cadre de référence commun, facilitant le partage des pratiques, ainsi que la mise en place de stratégies collectives au sein de l'équipe chargée de la gestion et animation d'une communauté.

En résumé

Le référentiel de compétences des animateurs de communauté est un outil précieux pour le développement professionnel et l'autonomie des animateurs. Sa structuration claire, son fondement, et son intégration dans les accompagnements de la mission DevC en font un levier fort pour l'amélioration continue des pratiques d'animation et de gestion de communauté. Sa présence dans le rapport d'activité vise à valoriser le rôle de tels outils dans la transformation des dynamiques communautaires et dans l'atteinte de leurs objectifs collectifs.

Pour aller plus loin

[Les 5 compétences de l'animateur de communauté Profs-Chercheurs](#) (Profs-Chercheurs, 2024) (Lien cliquable)

Annexe 2 (page 70) - Extrait des [5 compétences de l'animateurs de communauté Profs-Chercheurs](#) (Profs-Chercheurs, 2024) - Présentation et conseils d'utilisation du référentiel / Liste des compétences et sous-compétences

Partie 8 - L'accompagnement des communautés : un pilier essentiel pour leur développement

Introduction

Le succès d'une communauté apprenante repose sur l'engagement durable de ses membres et sur la corrélation de cet engagement avec les résultats obtenus, qu'il s'agisse des actions concrètes mises en œuvre, de l'apprenance générée, ou des effets produits. Pour garantir cet engagement, il est primordial que leur participation aux ateliers collaboratifs soit non seulement enrichissante sur le plan du développement professionnel, mais qu'elle débouche également sur des résultats tangibles dans leurs pratiques. Ce défi, complexe par nature, souligne l'importance d'un soutien et d'un accompagnement dédiés pour créer, gérer et animer une communauté durable.

C'est dans cette optique que DevC et les Profs-Chercheurs proposent un accompagnement conçu comme un pilier central pour assurer le développement et la pérennité des communautés. Cet accompagnement, qui vise à renforcer la gestion, l'animation et la montée en compétences des équipes coeurs des communautés, appelées "Staffs", est essentiel pour permettre à ces communautés de s'épanouir et devenir autonomes, le rôle du Staff est en effet crucial pour orchestrer l'engagement des membres et assurer une gestion efficace de la communauté, garantissant ainsi sa vitalité et sa longévité.

Rôle fondamental de l'accompagnement continu des Staffs

Les Staffs des communautés jouent un rôle central dans la gestion et l'animation de leur communauté. Composés de 1 à 4 membres issus de divers corps professionnels de l'éducation (enseignants, formateurs, directeurs, inspecteurs, chefs d'établissement, etc.), ces équipes constituent la colonne vertébrale du développement et du dynamisme de la communauté. Chargés de piloter l'ensemble des activités, ils doivent coordonner efficacement les efforts, planifier stratégiquement les actions, et maintenir l'engagement et l'efficacité de la communauté. L'animation des ateliers collaboratifs Profs-Chercheurs est également sous leur responsabilité, ajoutant de la complexité à leur mission.

Sans un accompagnement structuré, les Staffs peuvent rapidement se retrouver dépassés par les exigences de gestion, les défis d'animation, et les besoins en développement professionnel. Un accompagnement continu s'avère donc indispensable pour éviter ces obstacles en apportant un soutien régulier, en aidant les Staffs à structurer leur travail, à

monter en compétences, et à adapter leurs pratiques en fonction des besoins évolutifs de leur communauté.

La formation initiale : Devenir animateur et animatrice d'une communauté Profs-Chercheurs

Le module de formation "[Devenir Animateur·rice d'une communauté Profs-Chercheurs](#)" est la première étape pour les Staffs des communautés Profs-Chercheurs. Ce module de 3*4h de formation complétées par des activités asynchrones en intersession est conçu pour fournir aux membres les compétences au niveau suffisant pour animer une communauté et utiliser les outils dédiés (cf. [Les 5 compétences de l'animateur de communauté Profs-Chercheurs](#), Partie 7, Annexe 2).

On y apprend les principes de base pour débiter la gestion et l'animation des communautés, en mettant l'accent sur la création et la mise en place des activités collaboratives associées à l'animation :

- Les stagiaires expérimentent et assimilent la démarche Profs-Chercheurs, accèdent aux outils (espace visio, templates pour les activités, plateforme de publication, outil de suivi des communautés, aide-mémoire, vidéos de présentation, guides, etc.) ;
- Les stagiaires expérimentent et connaissent la posture de l'animateur, découvrent et utilisent les outils pour animer des ateliers.

La formation continue : l'Action #M6.2

À la suite de la formation initiale, l'[Action #M6.2 - Mener des réunions de pilotage du Staff d'une communauté](#) (Annexe 4) associée au [Défi #M6 - Comment l'équipe cœur d'une communauté peut-elle atteindre l'autonomie de gestion et d'animation de la communauté ?](#) (Annexe 3) représente le pivot de l'accompagnement des Staffs, en offrant une formation continue intégrée dans les réunions de pilotage. Ces réunions, orchestrées par DevC ou Profs-Chercheurs, sont conçues pour mettre en place un projet centré sur les besoins de la communauté, tout en renforçant les compétences des membres du Staff et en optimisant la collaboration et la réussite interne. Cette formation vise l'autonomie du Staff pour gérer et animer une communauté Profs-Chercheurs. Elle permet de traiter les défis rencontrés au fil du temps et d'adapter les pratiques en fonction des retours d'expérience et des besoins émergents.

Les sessions de formation d'une durée comprise entre 1h et 2h (à distance ou en présence), permettent de :

- **Évaluer et Adapter** : Faire le point sur les actions à conduire pour gérer la communauté et l'animer, valoriser les progrès réalisés, ajuster les actions, les stratégies et les pratiques en fonction des résultats obtenus et des défis rencontrés.
- **Renforcer les compétences des membres du Staff** : Offrir des opportunités de formation pour franchir un niveau de compétences, comme par exemple réviser une tâche d'animation, définir un conducteur d'atelier, compléter le document de suivi de la communauté, mettre au point une présentation ou une communication, etc.
- **Planifier et Préparer** : Organiser les activités et les actions à venir et préparer les animations des ateliers collaboratifs.

Les réunions sont structurées autour d'un ordre du jour spécifique, centré sur les priorités du Staff et les besoins immédiats de la communauté. Un outil spécifique, nommé "[Support écrit pour les réunions du Staff d'une communauté](#)", propose un gabarit pour mener les réunions, établir des ordres du jour focalisé sur les priorités du Staff et les besoins immédiats de la communauté, bénéficier d'un support pour consigner les écrits, etc. , assurant ainsi un suivi cohérent entre les réunions et offrant les possibilités de travail collaboratif asynchrone entre les réunions.

Chaque Staff bénéficie également d'un outil nommé "[Tableau de bord - Suivi d'une communauté](#)". Il s'agit d'un tableur dédié au suivi :

- des tâches effectués par les membres de leur communauté lors des ateliers collaboratifs ;
- des compétences du Staff pour gérer et animer la communauté dans la durée ;
- des déclarations écrites des membres de la communauté, ritualisés à la fin de chaque atelier collaboratif, et qui questionnent leur sentiment de collaboration, l'apprenance générée, leur développement professionnel perçu, etc...

Pour une communauté qui organise entre 18 et 24 heures d'ateliers collaboratifs par an, il est recommandé de planifier environ dix réunions de Staff par an. Ces sessions régulières garantissent une amélioration continue des pratiques et un soutien constant au développement professionnel des Staffs tout au long de leur mission et jusqu'à l'accès à leur autonomie de gestion et d'animation d'une communauté Profs-Chercheurs.

Une communauté de pratique dédié à la gestion et l'animation d'une communauté Profs-Chercheurs

Les membres des Staffs bénéficient d'une communauté de pratique spécifique, où ils peuvent collaborer pour relever les défis liés à l'animation et à la gestion de leurs communautés respectives. Cela se traduit par des ateliers collaboratifs Profs-Chercheurs répartis tout au long de l'année scolaire et ouverts à tous les membres des Staffs qui le souhaitent.

Cette approche collaborative permet aux membres des Staffs d'échanger sur les difficultés rencontrées, de partager des bonnes pratiques, et de trouver des solutions adaptées aux enjeux communs. Cela permet l'apprentissage mutuel et la mise en place d'actions concrètes pour gérer et animer leur communauté plus efficacement. Ce dispositif est un complément à la formation continue, en offrant un espace pour le soutien et l'échange entre pairs.

Voici des exemples de Défis travaillé par cette communauté :

- [Défi #M1](#) - Comment recruter des personnes dans ma communauté déjà institutionnalisée ou en cours d'institutionnalisation ?
- [Défi #M2](#) - Comment animer plusieurs sous-groupe lors d'un atelier?
- [Défi #M8](#) - Comment maintenir l'adhésion des membres d'une communauté Profs-Chercheurs au fil du temps ?
- [Défi #M9](#) - Comment, à l'échelle d'un établissement ou d'une circonscription, pérenniser une communauté : l'institutionnaliser ?

Un soutien continu aux Staffs des communauté

Un soutien continu, adapté aux réalités spécifiques de chaque communauté, est fourni par DevC et Profs-Chercheurs pour compléter la formation initiale et continue, ainsi qu' aider à l'institutionnalisation de leur communauté. Ce soutien inclut des actions concrètes, des conseils personnalisés, des retours d'expérience, et un encouragement constant pour aider les Staffs à répondre à leurs besoins spécifiques.

Ce soutien apparaît crucial pour éviter que les Staffs ne se retrouvent submergés par les responsabilités ou problématiques à résoudre et pour garantir qu'ils disposent des outils et des connaissances nécessaires pour gérer efficacement leur communauté.

En offrant un accompagnement réactif et personnalisé, l'objectif est d'assurer le succès à long terme des communautés et de faciliter le développement professionnel des Staffs.

Outre le soutien apporté pour co-animer une communauté, répondre à une problématique de dernière minute ou en cours d'atelier collaboratif, produire les interventions nécessaires en phase d'avant-projet ou d'émergence de la communauté, etc., il s'agit de faire le nécessaire pour que la communauté rencontre les conditions de travail favorables, dont notamment :

- L'institutionnalisation de la communauté au sein d'un dispositif particulier, d'un module de formation, d'un projet d'école, d'établissement ou de territoire, etc. ;
- La définition et validation d'un calendrier pour la participation des membres de la communauté aux ateliers collaboratifs.

En résumé

L'accompagnement proposé par DevC et Profs-Chercheurs pour l'autonomisation des communautés est un processus structuré et ciblé. Il met l'accent sur le développement professionnel des membres des Staffs des communautés Profs-Chercheurs, en faisant appel à l'intelligence collective, l'autoévaluation des membres des Staffs et leur réflexivité pour mieux être et agir. Cet accompagnement crée un environnement propice à la maturité des communautés.

Pour aller plus loin

Annexe 3 (page 72) - [Défi #M6 - Comment l'équipe coeur d'une communauté peut-elle atteindre l'autonomie de gestion et d'animation de la communauté ?](#)

Annexe 4 (page 85) - [Action #M6.2 - Mener des réunions de pilotage du Staff d'une communauté](#)

[Support écrit pour les réunions du Staff](#)

[Tableau de bord suivi de communauté](#)

Partie 9- Conclusion

En conclusion, nous célébrons aujourd'hui les réalisations significatives de la mission DevC et du programme Profs-Chercheurs au cours des quatre dernières années. Cette initiative collaborative a enrichi le paysage éducatif en favorisant le partage de connaissances, l'innovation pédagogique et le développement professionnel continu des acteurs et actrices de l'éducation qui ont participé à des travaux collaboratifs.

Au fil de cette mission, de nombreux enseignants et enseignantes ont tiré parti de cette démarche en échangeant des pratiques pédagogiques innovantes, en participant à des ateliers de formation continue et en s'impliquant activement dans des projets collaboratifs qui ont fait évoluer leurs pratiques professionnelles.

De leur côté, les inspecteurs et inspectrices du premier et du second degré ont utilisé la démarche Profs-Chercheurs et la plateforme collaborative pour identifier, diffuser et soutenir l'amélioration continue des pratiques pédagogiques au sein des communautés disciplinaires, territoriales ou thématiques. Ils ont également exploré de nouvelles approches de management collaboratif et d'accompagnement des professeurs ou directeurs d'école.

Les personnels de direction ont également largement bénéficié de ces initiatives, en favorisant une culture de collaboration et d'innovation au sein de leurs établissements. Grâce à cette démarche, ils ont piloté et expérimenté des projets visant à améliorer la qualité éducative, à renforcer la conduite de projets, et à promouvoir la collaboration interne et externe. Ils se sont ainsi positionnés comme des expérimentateurs de premier plan, capables de transformer et d'adapter les pratiques éducatives au sein de leur territoire.

Quant aux directeurs et directrices adjoints chargés de SEGPA (DACS), ils ont utilisé la démarche Profs-Chercheurs pour engager et coordonner diverses initiatives. Formés à l'animation de communautés, plusieurs d'entre eux ont su déployer cette démarche comme un outil stratégique de pilotage pédagogique de leur équipe.

Nous exprimons notre profonde gratitude à tous les participants et participantes, animateurs et animatrices de communautés et partenaires institutionnels, qui ont rendu cette mission possible. Leur engagement a été un facteur clé dans la réalisation de nos objectifs communs pour l'amélioration de l'éducation.

Le succès du séminaire Profs-Chercheurs, qui s'est tenu le 3 juillet 2024 au Learning Planet Institute à Paris, illustre de manière concrète l'impact positif de cette démarche à l'échelle

nationale. Cet événement a rassemblé une diversité d'acteurs et actrices de l'éducation, renforçant ainsi notre conviction dans le pouvoir transformateur de la collaboration et de l'innovation dans l'éducation.

A la rentrée scolaire 2024, la mission DevC prend fin dans l'académie, tandis que le programme Profs-Chercheurs demeure hébergé au Learning Planet Institute. Nous voyons cela comme une transition, une phase nécessaire de réflexion pour envisager une évolution vers une version 2 du projet. Forts de l'expertise développée, nous sommes en mesure de capitaliser sur nos acquis et d'identifier de nouveaux axes d'amélioration, dans l'optique de continuer à soutenir efficacement le développement professionnel des acteurs éducatifs et de transformer les pratiques par la collaboration, la recherche et l'innovation.

Nous sommes convaincus que collaborer s'apprend, que l'animation efficace de la collaboration est une compétence à acquérir, tout comme la gestion des communautés de pratique ou d'apprentissage. Les succès obtenus grâce au programme Profs-Chercheurs et à la mission DevC témoignent de l'impact profond et positif de la collaboration et de l'innovation dans l'éducation. Ensemble, nous avons contribué à renforcer les pratiques éducatives et à créer un environnement d'apprentissage enrichi pour tous, transformant ainsi les défis éducatifs en opportunités de croissance et d'excellence. Nous croyons fermement que cette expérience peut servir de levier pour transformer, manager et accompagner les évolutions futures, où la collaboration, la coopération, le partage et la posture de chercheur joueront un rôle clé dans l'évolution des pratiques de classe et le développement professionnel des acteurs et actrices de l'éducation.

Partie 10- Liens utiles, contacts

Liens utiles

[Rapport d'activité Mission académique DevC 2022-2023](#)

[Rapport d'activité Mission académique DevC 2021-2022](#)

[Rapport d'activité Mission académique DevC 2020-2021](#)

[Démarche de recherche collaborative Profs-Chercheurs \(LPI, UPC\)](#)

[Plateforme Profs-Chercheurs](#)

Contacts

Grégory LEFEVRE, inspecteur 2D, équipe Profs-Chercheurs, pilote DevC :
gregory.lefevre@ac-montpellier.fr

Ignacio ATAL, Directeur de recherche du Projet Profs-Chercheurs :
ignacio.atal@learningplanetinstitut.org

Manon ARCHER, Coordinatrice des communautés Profs-Chercheurs :
manon.archer@learningplanetinstitut.org

Autres contributeurs et contributrices :

Arnaud CHAMBON, Marine LANTERI, Laurent CAMPOY, Nathanaël JEUNE,
Sylvain AMIEL, Hélène GADENNE, Gabriel ALLEGRET, Murillo PAGNOTTA

Partie 11 - Annexes

Annexe 1 - Liste des Défis, Actions et Retex travaillés sur la plateforme Profs-Chercheurs (MAJ Juillet 2024)

Objet	Numéro	Intitulé
Défi	DC2	Comment mettre en place de la coopération entre élèves pour développer la motivation et l'accès aux apprentissages ?
Action	DC2.1	Installer la pratique de tutorat par la formation des élèves et la définition d'une charte de classe.
RetEx	DC2.1.1	RetEx #1 - Installer la pratique de tutorat par la formation des élèves et la définition d'une charte de classe.
Action	DC2.1R	Renforcer le lien école - entreprise, le parcours de formation et le développement pédagogique co-construit.
Action	DC2.2	Mettre en œuvre la table d'appui pour créer un espace dédié à la différenciation pédagogique
Action	DC2.2R	Produire des séances d'enseignement au lycée avec les tuteurs d'entreprise et les profs.
Action	DC2.3	Distribuer des responsabilités individuelles lors du travail en groupe
Action	DC2.3R	Définir avec les parents d'élèves les plus démotivés, un plan d'action partagé.
Action	DC2.4	Mettre en oeuvre un plan de travail collectif incitant à la coopération
Action	DC2.5	Utiliser une grille d'évaluation pour développer des compétences oratoires
RetEx	DC2.5.1	RetEx #1 - Utiliser une grille d'évaluation pour développer des compétences oratoires
RetEx	DC2.5.2	RetEx #2- Utiliser une grille d'évaluation pour développer des compétences oratoires
RetEx	DC2.5.3	RetEx #3 - Utiliser une grille d'évaluation pour développer des compétences oratoires
Action	DC2.6	Animer un atelier visant à améliorer les capacités collaboratives des étudiants
Action	DC2.7	Travailler en groupe à travers l'outil Placemat pour favoriser la coopération
Action	DC2.8	Permettre aux élèves d'évaluer les impacts du tutorat sur leurs apprentissages
RetEx	DC2.8.1	RetEx #1 - Permettre aux élèves d'évaluer les impacts du tutorat sur leurs apprentissages#DC2.8
RetEx	DC2.8.2	RetEx#2 - Permettre aux élèves d'évaluer les impacts du tutorat sur leurs apprentissages
RetEx	DC2.8.3	RetEx #3 - Permettre aux élèves d'évaluer les impacts du tutorat sur leurs apprentissages#DC2.8
RetEx	DC2.8.4	RetEx #4 - Permettre aux élèves d'évaluer les impacts du tutorat sur leurs apprentissages#DC2.8
Défi	41	Comment faire travailler ensemble les enseignants à un objectif commun?
Action	41.1	Mettre en place un dispositif d'observation et d'analyse de séance entre pairs
Action	41.2	Faire des groupes d'observation des élèves
Action	41.3	Mettre en place une interface numérique de communication au sein de la communauté enseignante
Action	41.4	Proposer des échanges réciproques de savoirs en fonction des besoins des participants à une formation

Action	41.5	Faire co-construire des mises en activités d'élèves ou des outils par groupe de besoins
Action	41.6	Expérimenter et co-observer des mises en activités d'élèves ou des outils co-construits
Action	41.7	Mettre en place un projet "esprit critique" pour fédérer une équipe
Action	41.8	Résoudre des problématiques professionnelles avec la méthode PCM et la co-analyse de pratique (type Lesson studies)
Défi	46	Comment aider un élève perturbateur à maîtriser ses accès de violence ?
Action	46.2	Identifier les éléments déclencheurs des comportements perturbateurs
RetEx	46.2.1	RetEx #1 - Identifier les éléments déclencheurs des comportements perturbateurs
RetEx	46.2.2	RetEx #2 - Identifier les éléments déclencheurs des comportements perturbateurs
Action	46.3	Mettre en place un contrat positif avec l'élève perturbateur
RetEx	46.3.1	RetEx #1 - Mettre en place un contrat avec l'élève perturbateur
RetEx	46.3.3	RetEx #3 - Mettre en place un contrat avec l'élève perturbateur
RetEx	46.3.4	RetEx #4 - METTRE EN PLACE UN CONTRAT POSITIF AVEC L'ÉLÈVE PERTURBATEUR
RetEx	46.3.5	RetEx #5 - Mettre en place un contrat positif avec l'élève perturbateur
Action	46.4	Renforcer le comportement positif (opposé au comportement problématique)
RetEx	46.4.2	RetEx #2 - Renforcer le comportement positif (opposé au comportement problématique)
Action	46.5	Mettre en place une classe d'accueil
Action	46.6	Activité péri-scolaire normée choisie librement par l'élève
Défi	47	Comment accompagner les élèves dans la gestion de leurs émotions?
Action	47.1	Recensement périodique des difficultés scolaires et familiales
Action	47.2	Programmer des temps de respiration pendant la journée de classe
Défi	DC1	Comment mettre en œuvre, en équipe pluridisciplinaire, un projet d'orientation ambitieux et effectif ?
Action	DC1.1	Mener un projet pluridisciplinaire sur la découverte de métiers ou d'un champ professionnel (avec de l'enseignement général "appliqué")
RetEx	DC1.1.1	RetEx #1 - Mener un projet pluridisciplinaire sur la découverte de métiers ou d'un champ professionnel (avec de l'enseignement général "appliqué")
Action	DC1.1R	Former les enseignants à la psychologie de l'adolescent et à la prise en charge des difficultés des élèves
Action	DC1.2	Réaliser et faire vivre un Livret Numérique Personnalisé sur le Parcours Avenir.
Action	DC1.2R	Mettre en œuvre une classe coopérative entre les élèves (tutorat, table d'appui...)
Action	DC1.3	Développer l'autonomie et la confiance en soi d'élèves issus de l'enseignement adapté dans le monde inconnu du travail
Action	DC1.3R	Intégrer au tps scolaire des tps de prise en charge d'élèves par des pros issus du secteur éducatif.
Action	DC1.4R	Utiliser de façon continue un outil commun à l'équipe péda afin de répertorier les besoins particuliers des élèves
Défi	DC11	Comment analyser/décrire un référentiel de formation pour qu'il soit pédagogiquement exploitable ?

Action	DC11.1	Définir des paliers d'acquisition d'une compétence du référentiel de certification.
RetEx	DC11.1.1	RetEx #1 - Définir des paliers d'acquisition d'une compétence d'un référentiel de certification
RetEx	DC11.1.2	RetEx #2 - Définir des paliers d'acquisition d'une compétence du référentiel de certification
Action	DC11.2	Construire une progression commune intégrant des paliers de compétence pour une classe de seconde famille des métiers
Action	DC11.3	Mettre en place une situation d'évaluation par paliers de compétences
Action	DC11.4	Rendre accessible l'outil de suivi des compétences.
RetEx	DC11.4.1	RetEx #1- Rendre accessible l'outil de suivi des compétences
Action	DC11.5	Construire une progression intégrant des paliers de compétence pour une classe de première et terminale.
RetEx	DC11.5.1	RetEx #1 - Construire une progression intégrant des paliers de compétence pour une classe de première et terminale.
RetEx	DC11.5.3	RetEx #3 - Construire une progression intégrant des paliers de compétence pour une classe de première et terminale.
RetEx	DC11.5.4	RetEx #4 - Construire une progression intégrant des paliers de compétence pour une classe de première et terminale.
Défi	DC14	Comment aider les élèves à lutter contre la précarité menstruelle dans leur établissement ?
Action	DC14.1	Faire fabriquer un distributeur de protections périodiques par des élèves de la voie professionnelle, en réponse au projet d'un CVL.
RetEx	DC14.1.1	RetEx #1 - Sensibiliser les élèves sur la précarité menstruelle et faire fabriquer un distributeur de protections périodiques, par des élèves de la voie professionnelle, en réponse au projet d'un CVL
RetEx	DC14.1.2	RetEx #2 - Sensibiliser les élèves sur la précarité menstruelle et faire fabriquer un distributeur de protections périodiques, par des élèves de la voie professionnelle, en réponse au projet d'un CVL.
RetEx	DC14.1.3	RetEx #3 - Sensibiliser les élèves sur la précarité menstruelle et faire fabriquer un distributeur de protections périodiques, par des élèves de la voie professionnelle, en réponse au projet d'un CVL
Défi	DC5	Comment l'équipe éducative peut-elle tisser un lien avec les familles au service du suivi des apprentissages des élèves?
Action	DC5.1	Créer puis mettre en œuvre un espace d'échanges entre les familles et l'équipe pédagogique, spécifique au suivi des apprentissages des élèves.
Action	DC5.1R	Développer la pensée créative/critique des élèves par l'engagement des personnels formés à PRODAS, ATOLE, ADOLE, NEUROSUP.
Action	DC5.2	Réaliser des bilans périodiques concernant le suivi des apprentissages avec un élève, sa famille et le professeur référent sur la base des résultats de l'action DC5.1
Action	DC5.3	Communiquer avec les familles en temps réel avec l'application ClassDojo sur téléphone mobile
Action	DC5.3R	Instaurer des rituels, des points de repère
Action	DC5.4	Créer les conditions d'une communication équilibrée avec les parents
Action	DC5.5	Faire participer les parents à un temps d'apprentissage sur le temps scolaire ciblé par l'enseignant
Action	DC5.6	Mettre en place des entretiens réussite

Défi	DC4	Comment exploiter pédagogiquement les temps de formation en entreprise par des actions collaboratives de l'équipe pédagogique ? (en amont, pendant ou après)
Action	DC4.1	Utiliser une plateforme d'apprentissage en ligne pour exploiter pédagogiquement les PFMP* (*Périodes de formation en milieu professionnel).
RetEx	DC4.1.1	RetEx #1- Utiliser une plateforme d'apprentissage en ligne pour exploiter pédagogiquement les PFMP (Périodes de formation en milieu professionnel).
Action	DC4.1R	Mettre en place des salles de classes flexibles/modulaires
Action	DC4.2	Organiser les tâches de l'équipe pédagogique avant le départ des apprenants de 2nd famille des métiers en Période de Formation en Milieu Professionnel (PFMP)
RetEx	DC4.2.1	RetEx #1 - Organiser les tâches de l'équipe pédagogique avant le départ des apprenants de 2nd famille des métiers en Période de Formation en Milieu Professionnel (PFMP)
Action	DC4.2R	Mettre en place les outils numériques favorisant la pédagogie interactive en classe et dans les ateliers
Action	DC4.3R	Mettre en place des activités péda rapidement et facilement accessibles par la mobilisation des technologies numériques
Action	DC4.4	Développer un outil partagé école-entreprise-apprenant pour actualiser la progression pédagogique de l'apprenti, dans une classe constituée d'élèves en formation initiale et en apprentissage.
Action	DC4.4R	Organiser des activités élèves / enseignants hors de la salle de classe
Défi	EEC4	Comment développer les compétences argumentatives des élèves à l'oral sur des questions socio-scientifiques ?
Action	EEC4.1	Expliquer les différentes composantes d'un argumentaire aux élèves
Action	EEC4.2	Utiliser des diagrammes d'arguments en V avec des questions critiques
Défi	42	Comment, dans le cadre de la formation continue, construire une formation à distance synchrone, motivante et engageante pour les enseignants et maintenir le collectif?
Action	42.1	Conception d'une séance dynamique à distance
Action	42.2	Proposer des espaces d'échanges variés
RetEx	42.2.1	RetEx #1 - Proposer des espaces d'échanges variés
Action	42.3	Donner du rythme à la session de formation
RetEx	42.3.1	RetEx #1 - Donner du rythme à la session de formation
Défi	45	Comment améliorer le climat scolaire au sein d'une école?
Action	45.1	Créer une affiche "Violences verbales" avec les élèves
Action	45.2	Installer et développer le rôle de médiateurs dès la petite section
Défi	DC12	Comment développer des pratiques collaboratives, prenant appui sur le numérique, afin de soutenir durablement la dynamique d'une équipe de collaborateurs ?
Action	DC12.1	Co-construire un tableau de visualisation interactif et collaboratif
Défi	DC13	Comment faire pour créer un fonctionnement collectif au sein de l'équipe de direction, possiblement élargie?
Action	DC13.1	Installer l'usage d'un cahier comme rituel collaboratif
Action	DC13.2	Utiliser un tableau collaboratif pour animer la réunion de l'équipe de direction

Défi	DC23	Comment mettre en place des inclusions en Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA) ?
Action	DC23.1	Mettre en barrette des séances d'enseignement dans les emplois du temps
Action	DC23.2	Proposer des inclusions par projets sur les 4 niveaux de classe de SEGPA
Défi	DC3	Comment mettre en œuvre, en équipe pédagogique, une évaluation partagée des apprentissages au service de la formation des élèves ?
Action	DC3.1	Coopérer entre enseignants pour créer et mettre en place un outil collaboratif d'évaluation du niveau de maîtrise des composantes du Livret Scolaire Unique (LSU).
Action	DC3.1R	Programmer et exploiter une réunion hebdomadaire de l'équipe pédagogique
Action	DC3.2	Partager, en équipe l'évaluation, un élément signifiant ciblé d'une composante du socle, pour que l'ensemble de l'équipe se mobilise pour faire évoluer les compétences des élèves
Action	DC3.2R	Utiliser des outils numériques collaboratifs pour communiquer autour du suivi
Action	DC3.3	Construire et mettre en œuvre des activités pédagogiques, en équipe, pour évaluer une compétence ciblée du Socle commun
Action	DC3.4R	Suivre la démarche Profs-Chercheurs / former une communauté dans l'établissement pour relever des défis péda ou éducatifs
Défi	DSE1A	Comment adapter les pratiques quand le problème c'est lire ?
Action	DSE1A.1	Coloriser un texte (syllabes, sons complexes, lettres muettes) pour une lecture facilitée
RetEx	DSE1A.1.1	RetEx #1 - Coloriser un texte (syllabes, sons complexes, lettres muettes) pour une lecture facilitée
RetEx	DSE1A.1.2	RetEx #2 - Colorisation des sons complexes et des lettres muettes
Action	DSE1A.2	Moduler le style d'un texte : la police d'écriture, la taille des caractères, l'interligne et l'alignement du texte
RetEx	DSE1A.2.1	RetEx #1 - Moduler le style d'un texte : la police d'écriture, la taille des caractères, l'interligne et l'alignement du texte
RetEx	DSE1A.2.2	RetEx #2 - Moduler le style d'un texte : la police d'écriture, la taille des caractères, l'interligne et l'alignement du texte
Action	DSE1A.3	Utiliser un cache de lecture
RetEx	DSE1A.3.1	RetEx #1 - Utiliser un cache de lecture
Action	DSE1A.4	Accompagner à l'utilisation d'un lecteur immersif
RetEx	DSE1A.4.1	RetEx #1 - Accompagner à l'utilisation d'un lecteur immersif
Action	DSE1A.5	Faire lire par un tiers
RetEx	DSE1A.5.1	RetEx #1 - Faire lire par un tiers

RetEx	DSE1A. 5.2	RetEx #2 - Faire lire par un tiers
Action	DSE1A. 6	Effectuer un exercice en autonomie avec une consigne sous forme de pictogramme.
Action	DSE1A. 7	Utiliser l'I.A. pour simplifier un support écrit
Défi	DSE1C	Comment adapter les pratiques quand le problème c'est s'engager dans les apprentissages ?
Action	DSE1C. 1	Proposer une situation permettant des niveaux d'engagement adaptés aux élèves
RetEx	DSE1C. 1.1	RetEx #1 - Proposer une situation permettant des niveaux d'engagement adaptés aux élèves
RetEx	DSE1C. 1.2	RetEx #2 - Proposer une situation permettant des niveaux d'engagement adaptés aux élèves
Action	DSE1C. 2	Travailler en relation duelle avec une AESH ou en dispositif ULIS
RetEx	DSE1C. 2.1	RetEx #1 - Travailler en relation duelle
Action	DSE1C. 3	Identifier ce qui fait obstacle dans l'accès au sens en établissant une grille d'observation
Action	DSE1C. 4	Ritualiser les pratiques pédagogiques permettant l'engagement de tous les élèves dans les apprentissages
Action	DSE1C. 5	Réaliser une mallette pédagogique adaptable aux besoins des élèves absentéistes
Défi	5	Comment inviter les familles à utiliser d'autres outils que les écrans pour les apprentissages ?
Action	5.1	Mettre en place une permanence à l'école pour les parents sans outil informatiques
RetEx	5.1.1	RetEx #1 - Mettre en place une permanence à l'école pour les parents sans outil informatiques
Défi	50	Comment maintenir la motivation du groupe lors du travail à distance?
Action	50.1	Proposer des défis sur des activités de bricolage, cuisine... avec un échange de photos sur un espace dédié
RetEx	50.1.1	RetEx #1 - Proposer des défis sur des activités de bricolage, cuisine... avec un échange de photos sur un espace dédié
Défi	51	Comment mettre en œuvre un projet de formation à la durabilité à l'échelle d'un établissement ?
Action	51.1	Faire émerger puis animer une communauté de pratiques interdisciplinaire, interétablissements
Défi	52	Comment améliorer les compétences de questionnement des élèves ?
Action	52.1	A quoi bon questionner ? un atelier de réflexion pour prendre conscience de l'intérêt du questionnement
Action	52.2	Ritualiser un mini-dispositif de questionnement
Action	52.3	Fiche de questions-types pour faciliter la relecture orthographique et grammaticale de ses écrits
Action	52.4	Organisation d'une journée de sensibilisation à l'esprit critique par des étudiants pour leurs pairs
Action	52.5	Mettre en place une méthodologie d'évaluation 360

Défi	53	Comment transférer les savoirs de la recherche vers l'enseignement, pour qu'ils soient compréhensibles par tous?
Action	53.1	Concevoir des ressources "Que dit cette recherche?" pour les enseignants et les chercheurs
Action	53.2	Evaluer la ressource proposée au public enseignant
Défi	58	Comment libérer ses élèves du manque de confiance en soi vis à vis de leurs apprentissages ?
Action	58.1	Oser prendre la parole
Action	58.2	Aborder une notion difficile au travers d'anecdotes
Action	58.3	Valoriser les compétences propres à chaque élève au service des autres élèves par un tutorat entre pairs.
Défi	61	Comment sensibiliser les élèves à un usage pertinent et raisonné des écrans ?
Action	61.1	Partage des usages des TIC utiles aux apprentissages
Action	61.2	Accompagner les parents et les apprenants à développer un esprit critique sur l'utilisation des écrans
Action	61.3	Supprimer l'usage des téléphones en classe
Défi	62	Comment faire en sorte que les étudiants deviennent des parties prenantes du processus d'évaluation de leur apprentissage ?
Action	62.1	Recueillir l'avis des élèves, par formulaire, sur les critères et modalités d'évaluation du cours
Action	62.2	Fournir aux élèves un outil pour s'auto évaluer en continu
RetEx	62.2.1	RetEx #1 - Fournir aux élèves un outil pour s'autoévaluer en continu
RetEx	62.2.2	RetEx #2 - Fournir aux élèves un outil pour s'autoévaluer en continu
Action	62.3	Mettre en œuvre un processus d'autoévaluation qui permettrait de développer le sentiment de compétence des élèves
Action	62.4	Concevoir l'évaluation avec les apprenants
RetEx	62.4.B	RetEx #B - Concevoir l'évaluation avec les apprenants
Défi	63	Comment encadrer le travail d'expertise d'un étudiant en cours de formation ?
Action	63.Y	Evaluer les attentes des étudiants en termes de tutorat au cours des projets
Action	63.Z	Evaluer la perception par les enseignants du rôle de tuteur au cours des projets
Défi	69	Comment aider l'élève à la recherche d'un stage ou d'une PFMP ?
Action	69.1	Aider les élèves à créer leur CV et lettre de motivation
Action	69.2	Donner aux élèves un document pour suivre leurs demandes de stage
RetEx	69.2.1	RetEx #1 - Donner aux élèves un document pour suivre leurs demandes de stage
Défi	7	Comment enseigner de nouvelles notions à distance ?
Action	7.1	Utilisation de capsules pédagogiques
RetEx	7.1.1	RetEx #1 - Utilisation de capsules pédagogiques
Action	7.2	Utilisation de la classe virtuelle du CNED
RetEx	7.2.1	RetEx #1 - Utilisation de la classe virtuelle du CNED
RetEx	7.2.2	RetEx #2 - Utilisation de la classe virtuelle du CNED

Action	7.3	Création de capsules vidéos
RetEx	7.3.1	RetEx #1 - Création de capsules vidéos
RetEx	7.3.2	RetEx #2 - Création de capsules vidéos
Action	7.4	Réaliser une tâche concrète en groupe à distance
Défi	71	Comment résoudre les problèmes de comportement à l'école ?
Action	71.1	Adapter les droits au comportement des élèves
Défi	74	Comment intégrer les compétences psychosociales (CPS) dans les enseignements pour faciliter l'apprentissage ?
Action	74.1	Réalisation d'ateliers d'analyse de situation d'isolement d'élèves à destination des ambassadeurs pHARe
Action	74.2	Former les élèves à observer et analyser les interactions de leurs camarades
Défi	75	Comment améliorer les compétences en langues étrangères de tous les apprenants ?
Défi	76	Comment exploiter des entraînements à des pratiques en contexte de formation ?
Action	76.1	Faire construire une situation de classe à expérimenter
Action	76.2	Faire vivre une situation avec des rôles
Action	76.3	Faire évaluer la situation avec la construction d'observables
Défi	79	Comment accompagner l'apprenant à conscientiser les apports de sa formation au profit de son devenir ?
Action	79.1	Explicitation des compétences du 21ème siècle
Action	79.2	Développement des compétences du 21ème siècle
Défi	8	Comment communiquer avec les familles allophones durant le confinement ?
Action	8.1	Visioconférences et webinaires
RetEx	8.1.1	RetEx #1 - Visioconférences et webinaires
Défi	9	Comment corriger le travail des élèves à distance ?
Défi	A1	Comment intégrer la communauté éducative dans la préparation, la mise en œuvre et la valorisation des projets pédagogiques?
Action	A1.1	Co-intervention dans l'organisation de projets pédagogiques avec la communauté éducative.
Action	A1.2	Collecte de traces lors d'un projet dans le but de la réalisation d'un reportage multimédia
Action	A1.3	Création d'une action de valorisation conviviale concernant un projet pédagogique (exposition, diffusion d'un film...)
Action	A1.4	Co-édition d'un journal d'école par/avec les parents, accompagnés par les élèves et les professeurs
Défi	A2	Comment créer des actions solidaires dans l'école ?
Action	A2.1	Mise en collaboration des élèves, des parents, des partenaires concernant l'aide aux devoirs.
Action	A2.2	Mise en place de décroisement dans l'école
Action	A2.3	Intégration de temps de lecture par des élèves à d'autres élèves

Défi	CAD-1	Comment obtenir une synergie de l'équipe pour harmoniser les progressions, les pratiques d'évaluation et ainsi donner des repères stables, sécurisants aux élèves durant leur avancée dans les cycles ?
Action	CAD-1.1	Définir un calendrier
Action	CAD-1.2	Concevoir des outils
Défi	CAD-2	Comment organiser le traitement des urgences, des priorités et des tâches secondaires ?
Action	CAD-2.1	Produire un outil / calendrier de synthèse des tâches du directeur (personnalisable)
Action	CAD-2.2	Proposer un protocole de communication entre le directeur et l'équipe
Action	CAD-2.3	Créer un protocole type pour anticiper les imprévus
Défi	CAD-4	Comment établir et développer la coopération entre parents et équipe éducative pour un engagement dans une co-éducation ?
Action	CAD-4.1	Harmonisation des pratiques de l'équipe dans la communication aux familles orale ou écrite.
Défi	CAD-6	Comment gérer les élèves en situation de handicap (ou difficultés de comportement) en favorisant leur bien-être tout en établissant une relation étroite avec les familles et les différents partenaires?
Action	CAD-6.1	Avoir des éléments pour apporter des réponses adaptées au comportement de l'enfant, savoir quoi faire et ce qu'il ne faut pas faire.
Action	CAD-6.2	Collecter des renseignements auprès des familles et des partenaires extérieurs.
Défi	CAD-8	Comment collaborer avec un organisme gestionnaire du périscolaire pour avoir des règles communes ?
Action	CAD-8.1	Construction d'une convention
Défi	DC10	Comment rendre complémentaires les séances d'enseignement de l'analyse fonctionnelle et structurelle (AFS) avec celles de l'enseignement de la spécialité professionnelle ?
Action	DC10.1	Établir une progression commune entre les enseignements de spécialité et d'AFS (Analyse Fonctionnelle et Structurelle), sur l'année de seconde d'une famille des métiers
Action	DC10.2	Construire une séquence pédagogique alternée et partagée entre l'Analyse Fonctionnelle et Structurelle (AFS) et l'enseignement de la spécialité professionnelle afin de résoudre une problématique.
Action	DC10.3	Mettre en place des séances de Co-enseignement entre un enseignant d'afs et un enseignant d'atelier (ils interviennent en même temps et dans le même espace avec les élèves).
RetEx	DC10.3.1	RetEx #1 - Mettre en place des séances de co-enseignement entre un enseignant d'afs et un enseignant d'atelier
Défi	DC22	Comment valoriser une discipline technologique pour qu'elle soit un tremplin de réussite pour les élèves ?
Action	DC22.1	Création d'un espace ressource dans un Portail Pédagogique Académique
Défi	DC24	Comment donner plus de valeur aux stages en entreprise pour remobiliser les élèves les plus en difficultés?
Action	DC24.1	Construire et mettre en oeuvre un calendrier progressif d'organisation des stages
Action	DC24.2	Remobiliser les élèves par les retours d'expériences d'anciens élèves de SEGPA
Défi	DC25	Comment favoriser une meilleure collaboration au sein d'une équipe pluri-disciplinaire d'enseignants de cultures professionnelles différentes ?

Action	DC25.1	Organiser de façon partagée le suivi des stages au sein de l'équipe pédagogique : AVANT, PENDANT, APRÈS
Action	DC25.2	Co-construire un outil d'évaluation par compétences
Action	DC25.3	Utiliser une fiche pédagogique interdisciplinaire et commune aux PE et PLP
Défi	DC27	Comment ramener un climat serein et collaboratif au sein d'un service rectoral ou d'un établissement ?
Défi	DC28	Comment rendre attractives les filières industrielles en lycée pour les élèves filles ?
Action	DC28.1	Communiquer sur le potentiel des filières industrielles
Action	DC28.2	Mercredi après midi indus'fille
Action	DC28.3	DC28.3 - Production d'un Films de présentation de la filière chaudronnerie par les filles de la section -
Défi	DC30	Comment sensibiliser les élèves à des actions solidaires ?
Défi	DC31	Comment agir contre le gaspillage alimentaire et énergétique ?
Défi	DC32	Comment stopper le gaspillage du papier toilette dans les toilettes ?
Action	DC32.1	Créer un concours d'affiches anti-gaspillage de papier toilettes.
Défi	DC35	Comment rendre plus efficace les apprentissages des élèves en observation
Action	DC35.1	Mettre en activité les élèves en observation
RetEx	DC35.1.1	RetEx #1 : Mettre en activité les élèves en observation
Défi	DC36	Comment initier les élèves à l'apprentissage en toute sécurité des chariots élévateurs.
Action	DC36.1	Conduire un chariot elevateur en respectant les règles générales de sécurité
Défi	DC37	Comment lutter contre l'absentéisme en conduite ?
Action	DC37.1	Associer l'apprenant à la préparation de séquences de conduite routière
RetEx	DC37.1.1	Retex #1 - Associer l'apprenant à la préparation de séquences de conduite routière
Défi	DC38	Comment définir les compétences nécessaires à l'apprentissage de la conduite routière pour accompagner les élèves BEP ?
Action	DC38.1	Mettre en œuvre une journée de présentation de la filière et mises en situation pour évaluer les aptitudes attendues
Défi	DC39	Comment optimiser la disponibilité des véhicules pédagogiques de conduite routière (entretien, maintenance, sécurité)
Action	DC39.1	Automatiser le traitement des informations de suivi des véhicules
Défi	DC3R	Comment créer une dynamique collaborative au sein d'une équipe pédagogique ?
Défi	DC40	Comment gérer les élèves qui sont systématiquement exclus de cours ?
Action	DC40.1	Mettre en place une fiche de suivi
Défi	DC4R	Comment changer le rapport traditionnel à la classe ou la relation élèves / profs pour améliorer le bien-être scolaire ?
Défi	DC5R	Comment développer les compétences psychosociales autour de l'établissement scolaire ?

Défi	DC6	Comment faire adhérer une communauté éducative à la gestion efficace des comportements à l'école ?
Action	DC6.1	Installer une commission multi catégorielle collaborative de façon pérenne et régulière pour suivre la gestion efficace des comportements
Action	DC6.1R	Animer une plateforme collaborative de communication et d'échanges pédagogiques.
Action	DC6.2	Sensibiliser / Impliquer davantage les parents dans la scolarité de leur enfant
Action	DC6.3R	Créer un système de parrainage entre élèves via la plateforme : "Amicale des élèves de Raimu" et "Raimu Zen Zone".
Action	DC6.4R	Accompagner le parcours des élèves via une démarche autour de leurs projets personnels et professionnels
Défi	DC6R	Comment renforcer les échanges et l'écoute pour mieux répondre aux besoins des élèves ?
Défi	DC7	Comment communiquer pour rendre attractif un Tiers-Lab ?
Action	DC7.1	Produire et communiquer le reportage vidéo d'un événement Tiers-Lab.
Action	DC7.2	Produire et communiquer un questionnaire à destination des personnels de l'établissement.
Défi	DC8	Comment le directeur peut-il amener une qualité relationnelle dans le partenariat famille/école pour engager les parents dans le parcours d'apprentissage de leur enfant ?
Action	DC8.1	Adapter le moyen de communication au contenu à communiquer
Action	DC8.2	Connaître les choix des familles pour communiquer et partager des informations entre l'école et la maison
Action	DC8.3	Créer un espace partagé par les différents partenaires éducatifs
Action	DC8.4	Favoriser l'écoute et le ressenti des familles en utilisant une grille type d'entretien.
Défi	DC9	Comment communiquer entre Tiers-labs afin d'agir en réseau ?
Défi	DSE1	Comment adapter les pratiques pédagogiques en faveur de tous les élèves ?
Défi	DSE1B	Comment adapter les pratiques quand le problème c'est écrire ?
Action	DSE1B.1	Donner le support afin de limiter la copie ou la production d'écrits
RetEx	DSE1B.1.1	RetEx #1 - Donner le support afin de limiter la copie ou la production d'écrits
Action	DSE1B.2	Faire écrire par un tiers
RetEx	DSE1B.2.1	RetEx #1 - Faire écrire par un tiers
RetEx	DSE1B.2.2	RetEx #2 - Faire écrire par un tiers
Défi	DSE1D	Comment adapter les pratiques quand le problème c'est raisonner ?
Défi	DSE1E	Comment adapter les pratiques quand le langage oral est un problème ?
Action	DSE1E.1	Améliorer le langage oral par la pédagogie de l'écoute
RetEx	DSE1E.1.1	RetEx #1 - Améliorer le langage oral par la pédagogie de l'écoute

RetEx	DSE1E. 1.2	RetEx #2 - Améliorer le langage oral par la pédagogie de l'écoute (copie) (copie)
RetEx	DSE1E. 1.3	RetEx #3 - Améliorer le langage oral par la pédagogie de l'écoute
RetEx	DSE1E. 1.4	RetEx #4 - Améliorer le langage oral par la pédagogie de l'écoute
Action	DSE1E. 2	Améliorer le langage oral par la pédagogie de l'écoute pour favoriser la liaison Grande Section - CP
RetEx	DSE1E. 2.a	Retex #a - Améliorer le langage oral par la pédagogie de l'écoute pour favoriser la liaison Grande Section - CP
RetEx	DSE1E. 2.b	Retex #b - Améliorer le langage oral par la pédagogie de l'écoute pour favoriser la liaison Grande Section - CP
RetEx	DSE1E. 2.c	Retex #c - Améliorer le langage oral par la pédagogie de l'écoute pour favoriser la liaison Grande Section - CP
Défi	DSE2	Comment différencier les pratiques en faveur de tous les élèves ?
Action	DSE2.1	Utiliser un outil d'auto-correction pour compenser la difficulté
RetEx	DSE2.1. 1	RetEx #1 - Utiliser des outils d'auto-correction pour compenser la difficulté
RetEx	DSE2.1. 2	RetEx#2 - Utiliser un outil d'auto-correction pour compenser la difficulté
RetEx	DSE2.1. 3	RetEx #3 - Utiliser un outil d'auto-correction pour compenser la difficulté
Action	DSE2.2	Utilisation d'étiquettes-mots pour compenser la difficulté d'écriture
RetEx	DSE2.2. 1	RetEx #1 - Utilisation d'étiquettes-mots pour compenser la difficulté d'écriture
Action	DSE2.3	Évaluer au début de la séquence pour mettre en place des stratégies de différenciation
Action	DSE2.4	Proposer des activités interactives entre élèves pour observer et aider ponctuellement ceux ayant besoin
RetEx	DSE2.4. 1	RetEx #1 - Proposer des activités interactives entre élèves pour observer et aider ponctuellement ceux ayant besoin
Défi	EEC1	Comment faciliter le transfert de compétences liées à l'esprit critique ?
Défi	EEC10	Comment améliorer les représentations des sciences des élèves ?
Action	EEC10. 1	Travail interdisciplinaire sur les différentes représentations de la Terre et de ses mouvements
Action	EEC10. 2	Faire identifier les limites du réductionnisme par les élèves
Défi	EEC11	Comment aider les élèves à développer leur humilité intellectuelle ?
Défi	EEC12	Comment introduire les bases d'approches critiques auprès des élèves dans un cadre scolaire ?
Défi	EEC13	Comment accompagner les élèves à analyser les procédés permettant d'orienter l'information ?
Défi	EEC14	Comment aider les élèves à avoir une approche critique vis-à-vis des images médiatisées ?

Défi	EEC15	Comment aider à relier ressenti et réflexion en situation de questionnement de recherche ?
Défi	EEC16	Comment motiver les élèves à entrer dans une analyse critique de document?
Défi	EEC17	Comment développer connaissances, compétences et dispositions métacognitives des élèves lors d'évaluation de l'info. ?
Défi	EEC2	Comment aider les enseignants à adopter des dispositions propices au développement de l'esprit critique des élèves ?
Action	EEC2.1	Formation d'enseignants sur l'analyse argumentée d'informations à travers différentes perspectives
Action	EEC2.2	Mettre en oeuvre une formation d'enseignants pour développer des dispositions nécessaire au développement de l'esprit critique ?
Défi	EEC3	Comment articuler les dimensions épistémiques et sociales / éthiques / axiologiques lors d'une formation à l'esprit critique ?
Défi	EEC5	Comment adopter une posture non-genrée en tant qu'enseignant-e?
Défi	EEC6	Comment aider les lycéen·nes à développer leur jugement critique dans le cadre de l'enseignement de la philosophie ?
Action	EEC6.1	Séquence autour de la thématique du genre avec le jeu Expédition Sagesse
Défi	EEC7	Comment amener les collégien·ne·s à développer un esprit critique autour de la question de genre ?
Défi	EEC8	Comment permettre aux élèves d'évaluer une source à travers différentes disciplines scolaires ?
Action	EEC8.1	Faire émerger une liste de critères de qualité des sources avec les élèves à partir d'un corpus de documents prédéfinis
Action	EEC8.2	Questionner les élèves sur l'évaluation des sources
Défi	EEC9	Comment développer les dispositions des élèves utiles à l'argumentation à l'oral sur des questions socio-scientifiques ?
Défi	M1	Comment recruter des personnes dans ma communauté déjà institutionnalisée ou en cours d'institutionnalisation ?
Action	M1.1	Animer un événement découverte pour présenter et faire vivre la démarche
RetEx	M1.1.1	RetEx#1 - Animer un événement découverte pour présenter et faire vivre la démarche
RetEx	M1.1.2	RetEx #2- Animer un événement découverte pour présenter et faire vivre la démarche Profs-Chercheurs
Défi	M2	Comment animer plusieurs sous-groupe lors d'un atelier?
Défi	M3	Comment aider les participants à développer leurs idées avec exigence mais bienveillance?
Défi	M4	Comment faciliter la navigation entre les ressources à consulter en lien avec la tâche ?
Défi	M5	Comment un enseignant ou un groupe d'enseignants souhaitant travailler en communauté au sein de leur établissement peuvent rendre institutionnel ce travail ?
Défi	M6	Comment l'équipe cœur d'une communauté peut-elle atteindre l'autonomie de gestion et d'animation de la communauté ?
Action	M6.1	Accompagnement individuel et régulier d'un Staff de communauté
Action	M6.2	Mener des réunions de pilotage du Staff d'une communauté
Défi	M7	Comment accompagner une personne formée à la démarche Profs-Chercheurs à devenir un·e animateur·trice expert·e ?

Action	M7.1	Accompagner l'animateur dans la préparation d'un atelier
Défi	M8	Comment maintenir l'adhésion des membres d'une communauté Profs-Chercheurs au fil du temps ?
Défi	M9	Comment, à l'échelle d'un établissement ou d'une circonscription, pérenniser une communauté : l'institutionnaliser ?
Action	M9.1	Instituer un cadre de travail partagé des directeurs-trices de la circonscription
Action	M9.2	Mettre en place un créneau commun dans les emplois du temps pour les participants volontaires de la communauté
Action	M9.3	Obtenir une Formation d'Initiative Locale (FIL) pour créer les conditions d'activité de la communauté
Synthèses	S1	Quels types d'indicateurs sont mobilisés dans les défis Profs-Chercheurs ?
Défi	SOL1	Comment améliorer le bien-être des élèves par la reconnexion à la Nature ?
Défi	SUP1	Comment intéresser des alternants à des contenus théoriques malgré leur vécu professionnel ?
Défi	SUP2	Comment augmenter la cohérence pédagogique au sein d'une formation ?
Défi	SUP3	Comment mener une évaluation "formative" des compétences de collaboration dans le cadre d'un travail réalisé en groupe présentiel / distanciel / asynchrone ?
Action	SUP3.1	Mettre en œuvre un entretien d'explicitation afin d'évaluer un apprenant au sein d'un groupe de travail.
Action	SUP3.2	Mettre en place une évaluation par les pairs à l'aide d'une grille critériée
Défi	SUP4	Comment présenter l'IA aux étudiants afin de l'utiliser de manière éthique dans leurs écrits ?
Défi	SUP5	Comment diffuser des pratiques pédagogiques au sein d'un établissement ?
Action	SUP5.1	Mettre en place des déjeuners pédagogiques
Action	SUP5.2	Créer et diffuser des podcasts pédagogiques
Défi	SUP6	Comment évaluer les étudiants avec l'intelligence artificielle ?
Défi	1	Comment communiquer avec les parents d'élèves ?
Action	1.1	Plateforme ENT : toutemonannée.com
RetEx	1.1.1	RetEx #1 - Plateforme ENT : toutemonannée.com
RetEx	1.1.2	RetEx #2 - Plateforme ENT : toutemonannée.com
Action	1.2	Création d'un padlet
RetEx	1.2.1	RetEx #1 - Création d'un padlet
RetEx	1.2.2	RetEx #2 - Création d'un padlet
Action	1.3	Création d'une adresse mail et d'un drive associé
RetEx	1.3.1	RetEx #1 - Création d'une adresse mail et d'un drive associé
Défi	11	Comment échanger de l'information au niveau de l'équipe éducative ?
Action	11.1	Communication par mail
RetEx	11.1.1	RetEx #1 - Communication par mail
Défi	13	Comment maintenir la motivation du groupe classe dans les apprentissages ?
Action	13.1	Organiser les enseignements autour d'un projet collectif

RetEx	13.1.1	RetEx #1 - Organiser les enseignements autour d'un projet collectif
RetEx	13.1.2	RetEx #2 - Organiser les enseignements autour d'un projet collectif
RetEx	13.1.3	RetEx #3 - Organiser les enseignements autour d'un projet collectif
RetEx	13.1.4	RetEx #4 - Organiser les enseignements autour d'un projet collectif
Action	13.2	Réaliser un journal collaboratif
RetEx	13.2.1	RetEx #1 - Réaliser un journal collaboratif
Action	13.3	Gagner en assurance par la connaissance du fonctionnement de la classe grâce aux rituels et aux transitions.
Action	13.4	Co-organiser avec les élèves une sortie de classe pédagogique
RetEx	13.4.1	RetEx #1 - Co-organiser avec les élèves une sortie de classe pédagogique
RetEx	13.4.2	RetEx #2 - co-organiser avec les élèves une sortie de classe pédagogique
Défi	14	Comment garder contact avec les élèves durant les vacances scolaires ?
Action	14.1	Partage par les élèves de photos de ce qu'ils font pendant les vacances sur une plateforme partagée
RetEx	14.1.1	RetEx #1 - Partage par les élèves de photos de ce qu'ils font pendant les vacances sur une plateforme partagée
Action	14.2	Lancer des "défis" de vacances
RetEx	14.2.1	RetEx #1 - Lancer des "défis" de vacances
Action	14.3	Créer des "récrés virtuelles"
RetEx	14.3.1	RetEx #1 - Créer des "récrés virtuelles"
Action	14.4	Visioconférence pendant les vacances
RetEx	14.4.1	RetEx #1 - Visioconférence pendant les vacances
Défi	15	Comment différencier sans creuser les écarts entre les élèves ?
Défi	18	Comment organiser le soutien scolaire durant les vacances scolaires ?
Défi	2	Comment utiliser le numérique pour avoir un suivi du travail des élèves à la maison ?
Action	2.1	Utiliser une plateforme de mathématiques en ligne : calcul@TICE / Labomep / ...
RetEx	2.1.1	RetEx #1 - Utiliser une plateforme de mathématiques en ligne : calcul@TICE / Labomep / ...
RetEx	2.1.2	RetEx #2 - Utiliser une plateforme de mathématiques en ligne : calcul@TICE / Labomep / ...
Action	2.2	Utilisation du site lalilo
RetEx	2.2.1	RetEx #1 - Utilisation du site lalilo
Action	2.3	Site quizzinière
RetEx	2.3.1	RetEx #1 - Site quizzinière
RetEx	2.3.2	RetEx #2 - Site quizzinière
Action	2.4	Utilisation d'un Drive
RetEx	2.4.1	RetEx #1 - Utilisation d'un Drive
Défi	21	Comment va-t-on se réorganiser au niveau de l'école pour la rentrée prochaine 2020/2021?
Défi	24	Comment articuler enseignement en présentiel et enseignement en distanciel ?

Action	24.1	Permettre aux enseignants qui reprennent de garder du temps pour continuer à assurer le distanciel
RetEx	24.1.1	RetEx #1 - Permettre aux enseignants qui reprennent de garder du temps pour continuer à assurer le distanciel
Action	24.2	Effectuer un roulement des enseignants en classe au niveau de l'école
RetEx	24.2.1	RetEx #1 - Effectuer un roulement des enseignants en classe au niveau de l'école
Action	24.3	Des activités réalisables à distance et en présentiel
RetEx	24.3.1	RetEx #1 - Des activités réalisables à distance et en présentiel
Action	24.4	Projet fédérateur permettant d'impliquer les élèves en présentiel et en distanciel
RetEx	24.4.1	RetEx #1 - Projet fédérateur permettant d'impliquer les élèves en présentiel et en distanciel
RetEx	24.4.2	RetEx #2 - Projet fédérateur permettant d'impliquer les élèves en présentiel et en distanciel
Action	24.5	Travailler avec des élèves en classe virtuelle et réelle simultanément
RetEx	24.5.1	RetEx #1 - Travailler avec des élèves en classe virtuelle et réelle simultanément
Défi	28	Comment organiser les gestes barrières pendant le temps scolaire ?
Action	28.1	Déterminer l'organisation possible des classes pour respecter la distanciation sociale
RetEx	28.1.1	RetEx #1 - Déterminer l'organisation possible des classes pour respecter la distanciation sociale
RetEx	28.1.2	RetEx #2 - Déterminer l'organisation possible des classes pour respecter la distanciation sociale
Défi	2R	Comment renforcer la motivation des élèves au regard du métier qu'ils visent ?
Défi	3	Comment accueillir les enfants du personnel soignant ?
Action	3.1	Rendre disponible un enseignant qui est présent uniquement pour ces élèves
RetEx	3.1.1	RetEx #1 - Rendre disponible un enseignant qui est présent uniquement pour ces élèves
Défi	30	Comment l'école peut être un lieu de résilience pour les enseignants et les élèves?
Action	30.1	création de groupes de parole pour les élèves
Action	30.2	Inventer une histoire pour accueillir les élèves au déconfinement
RetEx	30.2.1	RetEx #1 - Inventer une histoire pour accueillir les élèves au déconfinement
Action	30.3	Libérer la parole des élèves par les arts
Défi	33	Comment accompagner les élèves à respecter les gestes barrières?
Action	33.1	Créer un "jeu" des gestes barrières
RetEx	33.1.1	RetEx #1 - Créer un "jeu" des gestes barrières
Action	33.2	Préparer des vidéos expliquant les gestes barrières
RetEx	33.2.1	RetEx #1 - Préparer des vidéos expliquant les gestes barrières
Défi	36	Comment animer un collectif apprenant pour faire face aux défis de l'éducation ?
Défi	4	Comment accompagner les élèves les plus fragiles ?
Action	4.1	Utilisation de LALILO
RetEx	4.1.1	RetEx #1 - Utilisation de LALILO
RetEx	4.1.1R	RetEx #1 - Action # 4.1R Mettre en place des salles de classes flexibles
Action	4.2	Mobiliser une personne référente : Réseau d'Aide

RetEx	4.2.1	RetEx #1 - Mobiliser une personne référente : Réseau d'Aide
Défi	43	Comment assurer le bien être de l'enfant et la continuité éducative de la crèche à l'école ?
Défi	44	Comment construire des repères d'apprentissages pour mieux apprendre dans les espaces à l'école maternelle?
Défi	48	Comment travailler sur la notion de liberté avec les élèves ?
Défi	49	Comment suivre les élèves les plus fragiles durant le confinement?
Action	49.1	Prendre des nouvelles par téléphone
RetEx	49.1.1	RetEx #1 - Prendre des nouvelles par téléphone
RetEx	49.1.2	RetEx #2 - Prendre des nouvelles par téléphone
RetEx	49.1.3	RetEx #3 - Prendre des nouvelles par téléphone
Action	49.2	Envoyer un mail personnel aux élèves en difficulté
RetEx	49.2.1	RetEx #1 - Envoyer un mail personnel aux élèves en difficulté
Action	49.3	Appels vidéo quotidiens et individuels des élèves en nombre restreint
RetEx	49.3.1	RetEx #1 - Appels vidéo quotidiens des élèves en individuel ou en petit groupe
RetEx	49.3.2	RetEx #2 - Appels vidéo quotidiens des élèves en petit groupe
Défi	54	Comment mettre en œuvre en équipe pédagogique une réflexion sur les besoins en amont de décisions sur le programme ?
Défi	55	Comment expliciter les codes de la communication enseignant <-> élèves ?
Défi	57	Comment intégrer l'enseignement des langues vivantes dans les différentes disciplines?
Défi	59	Comment développer une collaboration entre enseignants et acteurs du peri/para scolaires pour la prise en charge des enfants ?
Défi	6	Comment rendre autonomes les élèves dans l'enseignement à distance ?
Action	6.1	Contrat ou plan de travail
RetEx	6.1.1	RetEx #1 - Contrat ou plan de travail
Défi	60	Comment identifier qu'un apprenant est autonome vis-à-vis des attentes dans un cadre scolaire ou académique ?
Défi	64	Comment définir le niveau d'implication du tuteur dans la rédaction des mémoires d'étudiants?
Défi	65	Comment créer un espace sûr pour que les élèves ou étudiant-es de la communauté LGBTQ+ se sentent inclu-es dans leur établissement d'enseignement?
Défi	66	Comment favoriser la participation orale des élèves discrets ?
Défi	67	Comment développer le raisonnement logique chez des élèves de bac professionnel dans les disciplines professionnelles techniques?
Défi	68	Comment intégrer les familles allophones dans la vie de l'établissement?
Défi	70	Comment organiser l'espace classe pour répondre aux enjeux pédagogiques d'aujourd'hui ?
Défi	72	Comment lutter contre le gaspillage dans les salles de classe ?
Défi	73	Comment améliorer les compétences oratoires des élèves ?
Défi	77	Comment assurer qu'un apprenant ait des retours constructifs sur les pratiques à adopter ?
Défi	78	Comment réactiver des apprentissages antérieurs en contexte de formation ?

Défi	DC15	Comment l'éducation au développement durable peut-elle prendre en charge l'éco-anxiété ?
Défi	DC17	Comment modifier nos habitudes de déplacement pour respecter la planète ?
Défi	DC19	Comment réaliser un suivi de cohorte entre le primaire et le secondaire ?
Défi	DC1R	Comment réduire la grande hétérogénéité de compétences des élèves dans la classe à leur entrée en 2nd et 3ème pmet ?
Défi	DC29	Comment mieux organiser le passage à la cantine ?
Défi	DC2R	Comment renforcer la motivation des élèves au regard du métier qu'ils visent ?
Défi	DC33	Comment réduire les déchets dans la cour de l'école ?
Défi	DC34	Comment aménager la cour pour répondre à plusieurs besoins ?

Annexe 2 - Extrait des [5 compétences de l'animateurs de communauté Profs-Chercheurs](#) (Profs-Chercheurs, 2024) - Présentation et conseils d'utilisation du référentiel / Liste des compétences et sous-compétences



Présentation et conseils d'utilisation du référentiel



1) Les objectifs

L'objectif de cette grille de compétences est de **proposer une vue d'ensemble des compétences nécessaires pour les animateur·trices** d'une Communauté Profs-Chercheurs. Elle a vocation à être utilisée tant par les nouvelles personnes qui débutent que par les membres du Staff plus expérimenté·es qui souhaiteraient approfondir leurs compétences.

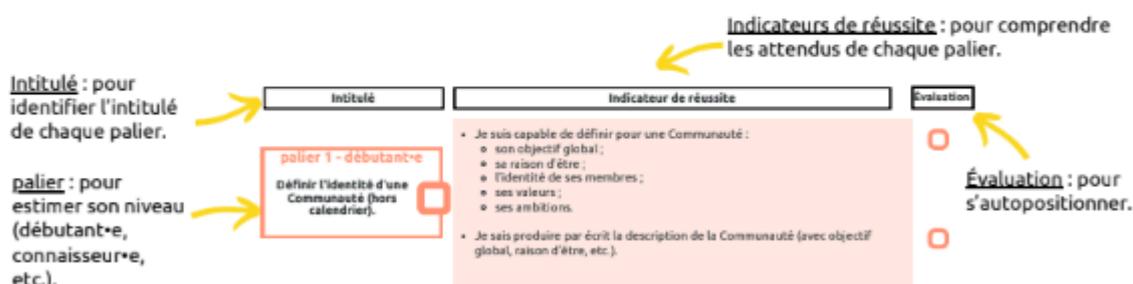
2) Le processus de rédaction

Cette grille est le résultat d'un **processus de réflexion collaboratif** initié en juin 2023 et mené avec plusieurs animateur·trices de Communauté au cours d'ateliers et au cours de réunions de travail avec l'équipe de pilotage Profs-Chercheurs.

3) L'utilisation de cette grille de compétences

Au terme de ce travail, cinq compétences ont été identifiées. Chacune d'entre elle est **divisée en plusieurs sous-compétences**. Chaque sous-compétence est ensuite décomposée en **quatre paliers : débutant·e, connaisseur·e, confirmé·e et expert·e**.

Pour vous positionner sur chaque **palier de compétence** nous avons identifié des **indicateurs de réussite** sur lesquels vous pouvez vous positionner dans la section "**Évaluation**".



Nous vous invitons ensuite à réfléchir sur vos propres compétences dans la section "**commentaires personnels**" (ou ailleurs) pour vous interroger sur les éléments qui vous permettraient de développer celles dont vous auriez le plus besoin.

4) L'amélioration continue de la grille de compétences

Ce référentiel est un document support pour guider chaque personne dans un processus de réflexivité sur ses pratiques et ses besoins pour améliorer ses compétences. Si vous avez des questions ou des recommandations pour l'améliorer, n'hésitez pas à vous adresser à l'équipe de pilotage de Profs-Chercheurs.

Bonne lecture et bon apprentissage !



Liste des compétences et des sous-compétences



C1 : Assurer la gestion de la Communauté.....p.5

C1.1 : Construire et communiquer l'identité de la Communauté en interne.....p.6

C1.2 : Coordonner les rôles et les actions de la Communauté.....p.7

C1.3 : Assurer la communication interne au sein de la Communauté.....p.8

C1.4 : Répondre aux enjeux stratégiques de la Communauté.....p.9



C2 : Inscrire la Communauté dans un écosystème éducatif.....p.10

C2.1 : Présenter le projet de la Communauté et la démarche Profs-Chercheurs.....p.11

C2.2 : Collaborer au sein du Collectif Profs-Chercheurs.....p.12

C2.3 : Trouver les informations et ressources recherchées.....p.13

C2.4 : Co-construire les Objets sur la plateforme.....p.14



C3 : Animer des ateliers en favorisant une collaboration constructive et efficiente.....p.15

C3.1 : Animer un atelier selon la démarche Profs-Chercheurs.....p.16

C3.2 : Favoriser l'intelligence collective.....p.17

C3.3 : Maîtriser la plateforme Profs-Chercheurs et les outils associés.....p.18



C4 : Faciliter une démarche de recherche collaborative.....p.19

C4.1 : Expliquer et appliquer les principes d'une démarche de recherche collaborative.....p.20

C4.2 : Garantir le suivi de la démarche Profs-Chercheurs.....p.21

C4.3 : Accompagner la Communauté dans l'étape « Utiliser des travaux scientifiquesp.23

C4.4 : Accompagner les membres dans l'adoption d'une posture de praticien-ne-chercheur-e...p.24

C4.5 : Contribuer à l'évolution de la démarche Profs-Chercheurs.....p.25



C5 : Accompagner et prendre soin de la Communauté.....p.26

C5.1 : Répondre aux besoins d'accompagnement de la Communauté.....p.27

C5.2 : Favoriser un cadre bienveillant, convivial et rigoureux.....p.28

C5.3 : Favoriser l'engagement des membres dans les travaux de la Communauté.....p.29

Annexe 3 - Défi #M6 - Comment l'équipe cœur d'une communauté peut-elle atteindre l'autonomie de gestion et d'animation de la communauté ?

On entend par "équipe cœur d'une communauté", le groupe de 1 à 4 personnes à l'initiative de la création d'une communauté, et chargé de son animation. Nous nommons cette équipe "Staff". Les membres du Staff peuvent prendre un ou plusieurs rôles :

- Le rôle de gestion : créer la Communauté, maintenir l'adhésion et assurer les conditions favorables au travail des membres dans la durée.
- Le rôle d'animation : animer des séances de travail ou ateliers réguliers pour accompagner les membres de leur Communauté à travailler ensemble.

Champ d'application du défi

Quel niveau scolaire, dispositif ou contexte spécifique est concerné par ce défi ? Par ex. petite enfance, primaire, secondaire, éducation spécialisées, tous les niveaux du système scolaire, ...

Ce défi s'applique à tous les niveaux du système éducatif et de la formation dans lesquels des communautés (de pratique, d'apprentissage, de recherche, etc) peuvent exister.

On entend par **Communauté** un groupe de 5-30 personnes qui **travaille pour atteindre un objectif commun** [Vangrieken et al. 2015].

Pour ce Défi, on s'intéresse principalement aux Communautés avec un fonctionnement basé sur la démarche Profs-Chercheurs (profschercheurs.org/demarche). C'est-à-dire que les membres de la Communauté se retrouvent régulièrement pendant des séances de travail collaboratifs pour suivre les différentes activités de cette démarche. Ce contexte implique des contraintes spécifiques dans la gestion et l'animation vis-à-vis d'autres modes de fonctionnement, notamment le suivi d'une démarche standardisée et l'utilisation d'une plateforme dédiée). Cependant, nous tâcherons de rester suffisamment génériques pour que le Défi puisse concerner des communautés avec d'autres modalités de fonctionnement.

Acteurs impliqués pour relever ce défi

Qui participe à la préparation et/ou la mise en place d'actions pour relever ce Défi ? Par ex. enseignants, parents, autres élèves, psychologues scolaires, directeurs, ...

En premier lieu, les acteurs potentiellement impliqués pour relever ce Défi sont **les membres du Staff d'une communauté en quête d'autonomie**.

On entend par **Staff** le groupe de 1 à 4 personnes à l'initiative de la création d'une communauté, et chargé de son animation. Les membres du Staff peuvent prendre un ou plusieurs rôles :

- Le rôle de gestion : créer la Communauté, maintenir l'adhésion et assurer les conditions favorables au travail des membres dans la durée.
- Le rôle d'animation : animer des séances de travail ou ateliers réguliers pour accompagner les membres de leur Communauté à travailler ensemble.

En deuxième lieu, d'autres acteurs et actrices extérieurs à la Communauté ayant la capacité de mener un **accompagnement au Staff** en quête d'autonomie peuvent jouer un rôle pour relever ce Défi. Par exemple :

- Cet accompagnement pourrait être mené par des membres d'autres Staffs de communauté avec davantage d'expérience dans l'animation et la gestion de communauté ;
- Tous les acteurs qui ont un rôle décisionnel, de soutien et une influence dans la valorisation des actions ou leur réalisation (par ex. en apportant du soutien institutionnel ou financier pour des Actions d'accompagnement, ...)

Description générique du défi

Tâchez de répondre aux questions suivantes: Quelle est la situation problématique ? Quelles pourraient en être les causes sous-jacentes ? Quelle est la situation finale souhaitée ? Si besoin, commencez par décrire des "Exemples concrets du défi" plus bas dans le document.

La gestion et l'animation d'une Communauté pose un grand nombre de difficultés, qui dépendent en grande partie des paramètres de la Communauté. Par exemple : la diversité de profession des membres, la taille de la Communauté, le ratio animateurs/membres, les potentielles relations hiérarchiques entre animateurs et membres, le mode de fonctionnement de la Communauté (démarche suivie, outils utilisés), la culture professionnelle des membres concernant le travail collaboratif, la facilité ou pas d'inscription de la communauté au sein d'un dispositif institutionnel, la capacité d'action des membres du Staff pour acquérir un tel soutien, ...

Les personnes qui souhaitent créer, soutenir et animer une Communauté ont besoin d'un large spectre de compétences. (liste inspirée de l'expérience des co-auteurs, ainsi que du document "[Les 5 compétences de l'animateur de communauté Profs-Chercheurs](#)" [Learning Planet Institute, 2024], et de [Elmore 2015, Wenger-Trayner, E. and Wenger-Trayner, B. 2015]).

- Assurer le **rôle d'animation** nécessite de mobiliser des compétences pour:
 - mettre au cœur de l'organisation de la communauté les valeurs communes de ses membres,
 - préparer et proposer aux membres de leur communauté des activités et des outils en fonction de leurs besoins et objectifs,
 - maîtriser les activités et outils proposés à la communauté,
 - faire un suivi des activités de la communauté et de l'engagement de ses membres,
 - favoriser les échanges, la collaboration, le partage de savoirs et un climat bienveillant au sein des membres de la communauté,
 - ...
- Assurer le **rôle de gestion** nécessite de mobiliser des compétences pour:
 - coordonner la définition d'une identité partagée de la communauté, et aligner l'identité et l'organisation de la communauté avec des attentes et contraintes éventuelles de l'institution,
 - coordonner le recrutement des membres,
 - contribuer au suivi des travaux de la communauté et de l'adhésion des membres,
 - accompagner et coordonner le Staff,
 - interagir avec des personnes extérieures à la communauté (éventuellement la hiérarchie) afin d'obtenir du soutien (institutionnel ou financier) pour la communauté (par ex. inclure le temps de travail collaboratif à l'emploi du temps des membres),
 - communiquer à l'extérieur sur le travail de la communauté,
 - ...

Les acteurs de l'éducation en France n'ont bien souvent pas été formés à l'acquisition de ces compétences. En effet, les modalités de travail basées sur des communautés sont rares dans le système éducatif français. Selon l'enquête TALIS 2018 (OCDE, 2019), seulement 3% des enseignants de collège déclarent participer au moins une fois par semaine à des activités de formation professionnelle en groupe, contrairement à 20% en moyenne pour les pays de l'OCDE (Organisation européenne de coopération économique).

Les compétences citées plus haut sont souvent des **compétences nouvelles**, qui nécessitent du temps et de la pratique pour les acquérir et pouvoir les mobiliser en toute autonomie. Par exemple, la plupart des enseignants n'ont pas été formés à coordonner la collaboration entre pairs. D'autre part, les formateurs ont pour habitude d'être experts de leur objet de formation, alors que dans une communauté l'expertise est principalement apportée par ses membres.

L'objectif final avec ce défi est que le Staff de la communauté soit **autonome**, c'est-à-dire que le Staff puisse développer et mobiliser sans aide extérieure l'ensemble des compétences nécessaires à l'animation et à la gestion de leur communauté listées plus haut.

On ne s'attend pas à ce que chaque membre du Staff puisse chacun individuellement mobiliser l'ensemble de ces compétences, mais que ces compétences soient partagées au sein de l'équipe.

Combien de temps est nécessaire pour relever ce défi ?

Par ex. Quelques jours, une semaine, un mois, plusieurs mois, une année, plusieurs années,

Nous estimons que le temps nécessaire pour qu'un Staff de communauté devienne autonome vis-à-vis de l'acquisition partagée des compétences de gestion et d'animation de leur communauté peut varier de 6 mois à 2 ans. Ce temps nécessaire peut varier en fonction des difficultés possibles qu'une Communauté peut rencontrer quant à son fonctionnement et son évolution (voir paragraphe plus haut), ainsi que du bagage de compétences initial des membres du Staff.

Indicateurs de progrès

*Proposez dans le tableau ci-dessous des **indicateurs de progrès** : des données qui vous semblent importantes à surveiller pour évaluer dans le temps si vous êtes en train de relever ou pas ce défi, mesurer le progrès de la situation problématique et estimer à quel point vous êtes proches de l'objectif à atteindre.*

*Proposez des **indicateurs communs** qui puissent être utilisés par toute personne confrontée à ce défi et qui souhaite apporter des retours d'expérience sur la capacité de ses actions à relever ce défi. Pour cela, proposez des indicateurs **faciles à renseigner** dans le quotidien des personnes impliquées pour relever ce défi. Chaque ligne du tableau doit correspondre à **une seule donnée à surveiller**. Ajoutez des lignes si nécessaire.*

Commentaires:

- **Les indicateurs de progrès #1a-e** sont basés sur une **liste existante de compétences critériée de l'animateur de communauté** [Les cinq compétences de l'animateur·rice de Communauté Profs-Chercheurs, Profs-Chercheurs, Learning Planet Institute, 2023]. Cette liste de compétences et sous-compétences inclut des niveaux de compétences observables et/ou mesurables pour chacune des sous-compétences. **L'acquisition de l'autonomie** pour une sous-compétence est située au niveau du palier "**Confirmé**".
- **Les indicateurs #1c-e** peuvent être recueillis par les membres de la communauté participant afin d'avoir leur point de vue concernant les compétences de leurs animateurs. Ces indicateurs peuvent être recueillis par exemple à la fin des ateliers collaboratif avec un formulaire de retour à chaud.
- **Tous ces indicateurs** peuvent être surveillés via le "**Tableau de bord - Suivi de Communauté**" accessible dans l'onglet "Projet Lié" à ce défi.

	Quelle donnée faut-il surveiller ? <i>Nombre d'élèves faisant X, temps passé à attendre Y, mon degré de satisfaction par rapport à Z sur une échelle de 1 à 5...</i>	Exemples de réponses possibles <i>(N élèves faisant X, N min à attendre Y, "1 - Pas du tout satisfait", ...)</i>	Afin de suivre les progrès, à quelle fréquence est-il nécessaire de surveiller cette donnée ? <i>Tous les jours, toutes les semaines, tous les mois...</i>	Qui peut renseigner cette donnée ? <i>L'enseignant, l'élève, les parents, un collègue...</i>	Champ d'application <i>CP, primaire, lycée...</i>
#1a	<p>Sentiment de compétence des membres du Staff et niveau de compétence le plus élevé atteint par au moins un des membres du Staff dans les sous-compétences de la capacité "Assurer la gestion de la communauté" ("Intitulé de la sous-compétence" : Niveau 1 - Débutant, Niveau 2 - Connaisseur, Niveau 3 - Confirmé, Niveau 4 - Expert)</p> <p><u>Sous-compétences :</u> - Construire et communiquer l'identité</p>	<p>Construire et communiquer l'identité de la communauté en interne : Niveau 2 - Connaisseur</p> <p>Répondre aux enjeux stratégiques de la communauté : Niveau 3 - Confirmé</p>	Tous les 2-6 mois, en fonction des activités de la Communauté	Les membres du Staff (Auto-évaluation par les membres du Staff, et/ou évaluation par l'équipe d'accompagnement)	Tous

	<p>de la communauté en interne</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordonner les rôles et les actions de la Communauté. - Assurer la communication interne au sein de la Communauté. - Répondre aux enjeux stratégiques de la Communauté 				
#1b	<p>Sentiment de compétence des membres du Staff et niveau de compétence le plus élevé atteint par au moins un des membres du Staff dans les sous-compétences de la capacité “Inscrire la communauté dans un écosystème éducatif” (Intitulé de la sous-compétence” :</p> <p>Niveau 1 - Débutant, Niveau 2 - Connaisseur, Niveau 3 - Confirmé, Niveau 4 - Expert)</p> <p><u>Sous-compétences :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Présenter le projet de la Communauté et la 	<p>Présenter le projet de la communauté et la démarche Profs-Chercheurs : Niveau 1 - Débutant</p> <p>Trouver les informations et ressources recherchées : Niveau 4 - Expert</p>	Tous les 2-6 mois, en fonction des activités de la Communauté	Les membres du Staff (Auto-évaluation par les membres du Staff, et/ou par l'équipe d'accompagnement)	Tous

	<p>démarche Profs-Chercheurs. - Collaborer au sein du Collectif Profs-Chercheurs - Trouver les informations et ressources recherchées. Co-construire les Objets sur la plateforme.</p>				
#1c	<p>Sentiment de compétence des membres du Staff et niveau de compétence le plus élevé atteint par au moins un des membres du Staff dans les sous-compétences de la capacité "Animer des ateliers en favorisant une collaboration constructive et efficiente" ("Intitulé de la sous-compétence" : Niveau 1 - Débutant, Niveau 2 - Connaisseur, Niveau 3 - Confirmé, Niveau 4 - Expert) <u>Sous-compétences :</u></p>	<p>Favoriser l'intelligence collective : Niveau 2 - Connaisseur</p>	<p>Entre chaque atelier de la communauté Profs-Chercheurs</p>	<p>Les membres du Staff (Auto-évaluation par les membres du Staff, et/ou par l'équipe d'accompagnement) Et Les participants (Satisfaction déclaré des participants suite à l'animation des ateliers collaboratifs / Sentiment de collaboration des membres</p>	Tous

	<ul style="list-style-type: none"> - Animer un atelier selon la démarche Profs-Chercheurs. - Favoriser l'intelligence collective. - Maitriser la plateforme Profs-Chercheurs et les outils associés. 			<p>de la communauté / Relevé des suggestions d'amélioration de la séance par les participants aux ateliers collaboratifs lors des ateliers collaboratifs, à comparer avec l'autoévaluation des membres du Staff)</p>	
#1d	<p>Sentiment de compétence des membres du Staff et niveau de compétence le plus élevé atteint par au moins un des membres du Staff dans les sous-compétences de la capacité “Faciliter une démarche de recherche collaborative” (“Intitulé de la sous-compétence” : Niveau 1 - Débutant, Niveau 2 -</p>	<p>Expliquer et appliquer les principes d'une démarche de recherche collaborative : Niveau 1 - Débutant e</p>	<p>Tous les 2-6 mois, en fonction des activités de la Communauté</p>	<p>Les membres du Staff (Auto-évaluation par les membres du Staff, et/ou par l'équipe d'accompagnement) Et Les Participants (Capacité des ateliers collaboratifs à générer une réflexion sur la</p>	Tous

<p>Connaisseur, Niveau 3 - Confirmé, Niveau 4 - Expert)</p> <p><u>Sous-compétences :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Expliquer et appliquer les principes d'une démarche de recherche collaborative. - Garantir le suivi de la démarche Profs-Chercheurs. - Accompagner la Communauté dans l'étape « Utiliser des travaux scientifiques » - Accompagner les membres dans l'adoption d'une posture de praticien•ne-chercheur•e. - Contribuer à l'évolution de la démarche Profs-Chercheurs. 			<p>profession et/ou les pratiques éducatives des membres de la communauté / Relevé des changements dans la profession et/ou pratiques éducatives qui découlent du travail suivant la démarche Profs-Chercheurs, à comparer avec l'autoévaluation des membres du Staff)</p>	
--	--	--	--	--

<p>#1e</p>	<p>Sentiment de compétence des membres du Staff et niveau de compétence le plus élevé atteint par au moins un des membres du Staff dans les sous-compétences de la capacité “Accompagner et prendre soin de la communauté” (“Intitulé de la sous-compétence” : Niveau 1 - Débutant, Niveau 2 - Connaisseur, Niveau 3 - Confirmé, Niveau 4 - Expert)</p> <p>Sous-compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Répondre aux besoins d'accompagnement de la Communauté. - Favoriser un cadre bienveillant, convivial et rigoureux. - Favoriser l'engagement des membres dans les travaux de la Communauté. 	<p>Répondre aux besoins d'accompagnement de la communauté : Niveau 4 - Expert</p>	<p>Tous les 2-6 mois, en fonction des activités de la Communauté</p>	<p>Les membres du Staff (Auto-évaluation par les membres du Staff, et/ou par l'équipe d'accompagnement)</p> <p>Et</p> <p>Les participants (Sentiment d'adhésion à la communauté des membres de la communauté, Sentiment d'apport de gains concernant le bien-être au travail et l'estime de soi, Sentiment d'apprenance grâce aux participations aux ateliers collaboratifs, à comparer avec l'autoévaluation des membres du Staff)</p>	<p>Tous</p>
-------------------	--	---	--	---	-------------

#2	Liste d'actions significatives témoignant de la capacité du Staff à gérer ou animer leur communauté (texte libre)	"Nous avons organisé 6 réunions hebdomadaires entre Staff", "nous avons co-défini l'identité et le calendrier d'activités de la communauté".	Tous les 2-6 mois, en fonction des activités de la Communauté, ou au fur et à mesure des actions conduites dans un journal ou portfolio	Les membres du Staff	Tous
#3a	Degré d'accompagnement apporté au Staff par un·e accompagnateur·ice extérieur·e éventuel·le (sur une échelle 1- aucun, 2-faible, 3- modéré, 4- fort)	4- fort	Tous les 2-6 mois, en fonction des activités de la Communauté	L'accompagnateur éventuel du Staff	Tous
#3b	Type d'accompagnement réalisé auprès du Staff par un·e accompagnateur·ice éventuel·le (texte libre)	"J'ai co-animé un atelier avec le Staff de la communauté", "j'ai fait le conducteur d'atelier à leur place", "J'ai simplement relu le conducteur d'atelier et apporté des modifications mineures"	Tous les 2-6 mois, en fonction des activités de la Communauté, ou au fur et à mesure des actions conduites dans un journal ou portfolio	L'accompagnateur éventuel du Staff	Tous

Exemples concrets du défi

[Optionnel] Si vous êtes concerné·e par ce défi, vous pouvez partager comment ce défi se traduit dans votre contexte personnel à travers un exemple concret. Pour ce faire, répondez à la première personne aux questions suivantes : "Quelle est la situation problématique à laquelle je suis confronté·e ? Quelle est la situation finale souhaitée ?".

Remarque: Assurez-vous que tout le contenu soit anonymisé.

Exemple # 1 : Dans ma classe / dans mon école ...

Dans mon académie, des communautés suivant la démarche Profs-Chercheurs émergent et cherchent à se développer au regard de leur(s) ambition(s). Cette quête n'est pas simple. Cela demande d'anticiper, planifier, prévoir, préparer et conduire des actions tout au long de la durée de vie des communautés. Cela nécessite également d'être formé : Quelle est la raison d'être d'une communauté de pratique ou d'apprentissage ? Que dit la recherche ? Comment animer une communauté ? Comment installer les bonnes conditions de travail pour une communauté ? Que dois-je faire pour créer une communauté ? Comment m'orienter ? ,...

Par exemple, la question de l'implantation-institutionnalisation d'une communauté, et donc l'installation dans la durée des bonnes conditions de travail pour la communauté, représente un obstacle habituellement complexe à franchir.

Une mission académique spécifique visant le développement de la coopération entre acteurs de l'éducation propose d'accompagner des collectifs de professionnels ou des communautés existantes à se développer. Cet ensemble est allié à l'Ecole Académique de la Formation Continue (EAFC), avec qui les défis sont relevés : le défi #M6 est l'un d'entre eux.

Références

[Optionnel] Listez ci-dessous toute référence (article scientifique, livre, site internet, texte de loi, ...) qui vous sert d'appui pour décrire ce défi. Aidez-vous du tableau ci-dessous pour savoir comment décrire votre référence et comment la référencer dans le corps du texte.

Académie de Montpellier (2022)
<https://pedagogie.ac-montpellier.fr/presentation-de-la-mission-academique-devc> (accédé le 5 juin 2023)

Learning Planet Institute (2023) Les cinq compétences de l'animateur·rice de Communauté Profs-Chercheurs (cf. [Ressources de la page Défi](#))

Elmore R (2015) *Leaders of Learning* course:
<https://www.harvardonline.harvard.edu/course/leaders-learning> (accédé le 5 juin 2023)

Learning Planet Institute (2020) <https://www.profschercheurs.org> (accédé le 5 juin 2023)

OECD (2019), *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>.

Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2015). Teacher collaboration : A systematic review. *Educational Research Review*, 15, 17-40.
<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2015.04.002>

Wenger-Trayner, E. and Wenger-Trayner, B. (2015) *An introduction to communities of practice: a brief overview of the concept and its uses*. Available from authors at <https://www.wenger-trayner.com/introduction-to-communities-of-practice>.

-----Modèle de Défi - v1.1-----

Annexe 4 - [Action #M6.2 - Mener des réunions de pilotage du Staff d'une communauté](#)

Défi #M6 - Comment l'équipe cœur d'une communauté peut-elle atteindre l'autonomie de gestion et d'animation de la communauté ?

Champ d'application de l'action

Tous les niveaux du système éducatif et de la formation dans lesquels des communautés (de pratique, d'apprentissage, de recherche, etc) peuvent exister.

Personnes ciblées par l'action

Le Staff d'une (future) communauté, qu'elle soit en phase de "projet" (par ex. avant le recrutement de membres, avant l'animation de temps de travail), ou déjà en situation d'animation de temps de travail collaboratif.

On entend par **Staff** le groupe 1-4 de personnes à l'initiative de la création d'une communauté, et chargé de son animation. Les membres du Staff doivent assurer un certain nombre de tâches dont on distingue :

- **Tâches de gestion** : créer la Communauté, maintenir l'adhésion et soutenir leur travail dans la durée
- **Tâches d'animation** : animer des séances de travail ou ateliers réguliers pour accompagner les membres de leur Communauté à travailler ensemble.

Pour cette Action, on s'intéresse principalement aux Staffs de Communauté Profs-Chercheurs, donc aux Communautés qui suivent la démarche Profs-Chercheurs (profschercheurs.org/demarche) pendant leurs travaux collaboratifs réguliers. Ce contexte implique des contraintes spécifiques dans la gestion et l'animation vis-à-vis d'autres modes de fonctionnement (suivi d'une démarche standardisée et utilisation d'une plateforme dédiée).

Acteurs impliqués dans la préparation ou l'implémentation de l'action

Les acteur·rices impliqué·es dans la préparation et l'implémentation de l'Action sont les membres du Staff d'une communauté. Notre expérience nous montre qu'il y a souvent une personne qui se charge de mener vers l'avant le Staff afin que celui-ci puisse assurer collectivement l'ensemble des tâches de gestion et d'animation de la Communauté. Toutefois, ce rôle peut également être réparti de manière organique au sein du Staff. L'important est de qu'une synergie collective soit assurée au sein du Staff pour assurer l'ensemble des tâches de gestion et d'animation de la Communauté.

Description générique de l'action

Cette Action consiste à mener des réunions de pilotage du Staff d'une communauté afin d'assurer la bonne gestion de celle-ci tout en favorisant le développement professionnel des membres du Staff. Elle est basée sur 4 principes actifs (Item A). Ces réunions seront de nature différente selon le calendrier de la Communauté (Item B), et peuvent être basées sur une série de ressources mises à disposition ici (Item C).

Item A : 4 principes actifs pour mener les réunions de pilotage d'un Staff de communauté

Principe Actif 1 : Le Projet du Staff est au centre

- **Le Staff définit lui-même les sujets à traiter lors de la réunion** : L'identification des sujets à traiter émane des actions, besoins, réussites ou difficultés du moment, des compétences des gestionnaires et animateurs, des perspectives à long terme de la communauté ;
- **Les sujets à traiter sont adaptés en fonction des priorités** : Par exemple, dans les premiers moments il sera pertinent de travailler sur la définition de l'identité de la communauté, ou sur les actions de recrutement, et dans d'autres cas plus avancés sur les modalités d'animation de la communauté ;
- **Le Staff se fixe des objectifs quant à l'animation et la gestion de sa communauté** : Par exemple, via la définition et le suivi d'un plan d'action propre au Staff et le recours à une démarche en mode projet.

Principe Actif 2 : Le Staff monte en compétences de gestion et d'animation de la communauté

- **Le Staff auto évalue, suit et analyse ses compétences** : Le Staff interroge son profil de compétences concernant la gestion et l'animation de la communauté via le prisme de l'analyse réflexive.
- **Le Staff se développe professionnellement** : Par exemple, en partageant et utilisant des ressources telles que des modules de formation, en menant des lectures croisées de travaux scientifiques, en faisant des échanges de savoirs entre membres du Staff... ;

Principe Actif 3 : La collaboration du Staff est à l'oeuvre

- **Les compétences des membres du Staff se mettent en synergie pour favoriser l'intelligence collective** : Par exemple, pour prendre une décision sur un sujet,

relire un mail à envoyer à la communauté, répondre à une question spécifique, préparer un atelier collaboratif (conducteur pour l'animation, orchestration des activités des participants, ...). Cela passe par une bonne communication interne. Le but est que tous les membres du Staff travaillent ensemble de manière cohérente et coordonnée pour assurer ensemble la gestion et l'animation de la communauté ;

Principe 4 : Les Réunions du Staff sont régulières

- **Le Staff adapte la fréquence de leurs réunions à l'activité de la communauté, mais assure une régularité dans celles-ci.** Le calendrier des réunions du Staff s'intègre et s'adapte au calendrier des ateliers collaboratifs de la communauté, aux actions que le Staff doit mener pour gérer la communauté et préparer les animations d'ateliers, ainsi qu'au niveau de compétences des membres du Staff.

Item B : Calendrier des réunions du Staff et description des activités

<i>Identité de la réunion du Staff</i>	<i>Description des activités à effectuer lors de la réunion du Staff</i>	<i>Nb réunions du Staff</i>
Emergence de la communauté / Lancement d'une nouvelle année scolaire	<p>Fixer la première réunion : On fixe une date pour la première réunion afin de préparer le (re)démarrage de la communauté</p> <p>Calendrier et objectifs : Le Staff se met d'accord sur les objectifs globaux des réunions de pilotage, leur déroulement, ainsi que les outils à utiliser. Lors de cette première rencontre, un calendrier prévisionnel des réunions de pilotage du Staff est établi</p>	1-2
Entre deux séances d'animation de la communauté	<p>Préparation de chaque séance : Avant chaque réunion, le Staff fait un point d'étape sur les sujets traités précédemment et sur l'actualité de la communauté ;</p> <p>Déroulement de la séance : Chaque séance commence par un tour de table pour définir l'ordre du jour centré sur le projet de la communauté. Les sujets inscrits à l'ordre du jour sont abordés successivement (ordre à choisir en fonction des priorités, durée estimée de travail, ...). Des prises de notes sont effectuées. En traitant les sujets, il convient de s'assurer qu'en fin de séance le Staff dispose d'actions claires à mener d'ici la prochaine réunion du Staff, et que des membres du</p>	1-2

	Staff sont identifiés pour mener chacune de ces actions. La date de la prochaine réunion est fixée selon les activités de la communauté et le niveau d'autonomie des membres du Staff.	
Suivi et analyse des compétences du Staff	En fonction du calendrier des ateliers de la communauté, des réunions du Staff sont programmés pour effectuer des bilans de compétences (cf. <i>indicateurs #1a-e du Défi #M6 [lien]</i>). Cela intègre l' analyse réflexive pour identifier les forces, faiblesses et besoins de montée en compétences du Staff en tenant compte de l'état de santé et des activités de la communauté ainsi que des retours de ses membres. L'ensemble vise le développement professionnel du Staff concernant son aptitude à animer et gérer la communauté. Par exemple, ces réunions peuvent être effectuées à trois moments de l'année (début, milieu, fin de calendrier annuel de la communauté).	2-3
Bilan du Staff	Une réunion (ou deux) du Staff est programmée après le dernier atelier de la communauté. Ce bilan vise à faire le point sur la gestion et l'animation de la communauté par le Staff mis au regard de l'état de santé de la communauté (capacité des membres de la communauté à travailler collaborativement, adhésion des membres, développement professionnel des membres, ...). La rédaction et publication d'un retour d'expérience de l'action #M6.2 sur la plateforme Profs-Chercheurs est un moyen de mener cette tâche collaborativement au sein du Staff, l'animation de cette séance étant guidée par le suivi de la démarche Profs-chercheurs.	1-2

Item C : **3 Ressources pour mener les réunions du Staff**

Support écrit pour les réunions du Staff (lien) : Une ressource pour établir l'ordre du jour et prendre note des sujets traités pour en garder une trace. Des gabarits d'ordre du jour sont proposés pour aider les membres du Staff à piocher dans des thématiques qui reviennent

souvent dans la prise en charge d'une communauté dans le cadre des Communautés Profs-Chercheurs (identité de la Communauté, adhésion des membres, animation de la communauté, soutien institutionnel, compétences des gestionnaires et des animateurs [Community Canvas, 2018]).

Les 5 compétences de l'animateur de communauté : L'équipe Profs-Chercheurs a défini 5 compétences, précisées par des sous-compétences et des niveaux à franchir depuis le niveau "Débutant" jusqu'à celui d'"Expert". Cette ressource permet de définir et suivre les profils de compétences des membres du Staff et repérer des actions de développement professionnel à viser. Le profil de compétence du Staff est défini en conservant les niveaux les plus hauts des membres du Staff.

Tableau de bord_suivi de communauté (ICI) : Ce tableur peut être utile tout au long de la durée de vie de la communauté. Ci-dessous, un tableau récapitulatif des feuilles que cet outil comporte et leur fonction associée :

<i>Nom de la feuille</i>	<i>Type</i>	<i>Fonction</i>	<i>Indicateurs suivis (cf. Défi #M6)</i>
Membres	A compléter au fur et à mesure de l'adhésion des membres	Tenir à jour la liste des membres de la communauté	x
Compétences Staff DD-MM-AA	A dupliquer puis compléter au moment des réunions du Staff portant sur le suivi et l'analyse de leurs compétences	Suivre et analyser des compétences du Staff	#1a-e (autoévaluation du Staff à croiser)
RetourAChaud_Ateliers	A compléter	Recueillir l'appréciation des participants suite aux ateliers communautaires	#1c-e (à croiser avec les données collectées par l'autoévaluation des compétences du Staff)
Atelier DD-MM-AA	A compléter	Suivre les tâches produites par les participants lors des ateliers collaboratifs et les résultats obtenus	#1d (sous-compétence : Garantir le suivi de la démarche Profs-Chercheurs)

			#1e (sous-compétence : Favoriser l'engagement des membres dans les travaux de la communauté)
--	--	--	---

Argumentation

Selon le modèle IGTP [Sims et al 2021, Atal 2023], des programmes de développement professionnel sont efficaces s'ils incluent des mécanismes qui, en même temps, permettent de :

- (1) apporter des connaissances en lien avec la pratique à atteindre ;
- (2) motiver des objectifs vis-à-vis de la nouvelle pratique à atteindre ;
- (3) enseigner des techniques concernant la pratique à atteindre ;
- (4) intégrer les apprentissages dans la pratique quotidienne.

Ces résultats sont issus de programmes de développement professionnel visant des améliorations de pratiques enseignantes (et leur "efficacité" a été démontrée à partir des améliorations de résultats chez les élèves). Nous proposons ici de nous en inspirer dans le cadre de **l'amélioration des pratiques de gestion et d'animation de communauté**.

- Pour apporter des connaissances ou transmettre son savoir-faire, l'animateur·rice propose des révisions d'apprentissages, des démonstrations et des échanges réciproques de savoirs (IGTP 1&4, Action #M6.2 - Principe actif 2)
- Pour motiver des objectifs, l'animateur·rice définit avec le Staff le projet et l'identité de la communauté, et renforce/félicite les réussites du Staff. (IGTP 2, Action #M6.2 - Principe actif 1)
- Pour intégrer dans la pratique, l'accompagnateur·rice définit avec le Staff un plan d'actions de gestion et d'animation à mener entre deux séances. (IGTP 3, Action #M6.2 - Principes actifs 3)

Les limites de cette Action sont la charge supplémentaire que celle-ci implique chez le Staff, en plus de devoir animer et gérer la Communauté (cf. Item B : Calendrier des réunions du Staff et description des activités).

Combien de temps doit-on attendre avant de voir les effets de cette action ?

À raison d'une séance d'auto-accompagnement par mois, il faudra entre 6 mois et deux ans pour que le staff de la Communauté devienne autonome

Éléments du protocole de mise en place de l'Action pouvant varier d'une situation à une autre

	Quels éléments du protocole peuvent varier d'une situation à une autre et doivent être renseignés pour comprendre la mise en place de l'Action ? <i>(Le nombre d'élèves ou d'étudiant-es par groupe dans l'activité, l'outil pédagogique utilisé, le temps passé dans l'activité, ...)</i>	Exemples de réponses possibles <i>(N élèves par groupe, l'outil Y, l'activité dure 30 min , ...)</i>
#1	Nombre (évolutif) de membres du Staff accompagné	Avril 2023 : 3 - Juin 2023: 2
#2	Outil utilisé pour la définition de l'ordre du jour et la prise de notes	Voir en PJ
#3	Calendrier, durée et modalité des séances d'auto-accompagnement	Séance 1: 23 Mars 2023 (1h, visio) Séance 2: 25 avril 2023 (2h, présentiel) ...
#4	Pour chaque séance d'auto-accompagnement, membres du Staff présents	Séance 1: Jean, Marie Séance 2: Marie

#5	Etat initial de la communauté au moment du début de l'accompagnement (nombre de membres, durée d'existence, identité définie, régularité des ateliers, ...)	8 membres, existe depuis 2 mois, son identité est définie (enseignants de maths du lycée X) 0 membre, n'existe pas à ce jour, identité non définie
#6	Sujets traités lors des séances d'auto-accompagnement (à partir des ordres du jour)	Séance 1: identité de la communauté, adhésion de membres Séance 2: soutien institutionnel, adhésion de membres

Exemples illustratifs de mise en place de l'action

Exemple # 1: Je fais partie d'une Communauté Profs-Chercheurs et j'ai été accompagnée par l'équipe de pilotage Profs-Chercheurs depuis sa création. Nous avons défini l'identité ensemble, et effectué de la co-animation d'ateliers. J'aimerais désormais gérer ma Communauté de façon autonome. Je décide donc de mettre en place des séances d'auto-accompagnement régulières en prenant des notes sur l'outil fourni par l'action, tout en remplissant mon nouvel outil de suivi de Communautés (qui permet de suivre également la montée en compétences des Staffs).

Références

[Community canvas 2018] Community Canvas Version Courte, Mai 2018 – Version 1.0 – Traduction française par Julie Petignat. Accessible en CC-BY-SA-NC sur <https://community-canvas.org/>

[Sims et al. 2021] Sims, S., Fletcher-Wood, H., O'Mara-Eves, A., Cottingham, S., Stansfield, C., Van Herwegen, J., Anders, J. (2021b). What are the Characteristics of Teacher Professional Development that Increase Pupil Achievement? A systematic review and meta-analysis. London: Education Endowment Foundation. The report is available from: <https://educationendowmentfoundation.org.uk/education-evidence/evidence-reviews/teacher-professional-development-characteristics>

[Atal 2023] Atal Ignacio. Réunion CSEN-formation du 27/03/2023 sur l'efficacité de la formation continue des enseignants. Accessible sur https://www.youtube.com/watch?v=pfCNXD-gkek&list=PLuM_FOFR0-2SsTNkQGqWQouRQUK9dKDxd&index=8 -----*Modèle d'Action - v1.2*-----

Annexe 5 - Nathanaël JEUNE - Résumé substantiel - [Thèse de doctorat de Sciences de l'éducation](#) portant sur la collaboration entre enseignants et chercheurs pour produire et utiliser des recherches



Université Paris Cité

Frontières de l'Innovation en Recherche et Education (FIRE) – ED 474
System Engineering and Evolution Dynamics, INSERM

Teachers' use of research on teaching critical thinking

A collaborative way to link teachers' use and production of research and knowledge

Par **Nathanaël JEUNE**

Thèse de doctorat de **Sociologie et sciences de l'éducation**

Dirigée par **Philippe DESSUS**
Et co-encadrée par **Ignacio Atal**

Présentée et soutenue publiquement le **7 octobre 2024**

Devant un jury composé de :

Philippe DESSUS, Professeur des universités, Université Grenoble Alpes, Directeur de thèse
Elizabeth FARLEY-RIPPLE, Professor, University of Delaware, Rapporteur
Manuel BÄCHTOLD, MCF-HDR, Université de Montpellier, Rapporteur
Elisabeth MAYWEG-PAUS, Junior Professor, Humboldt University, Examinatrice
Mónica MACEDO-ROUET, Professeure des universités, Cergy Paris Université, Examinatrice
Ignacio ATAL, Docteur, Université Paris Cité, Co-encadrant de thèse

Résumé substantiel en français

Cette thèse s'inscrit dans un champ de recherche s'intéressant à l'utilisation par des enseignant·es de recherches en éducation. Il existe de nombreuses façons dont cette utilisation de recherches est conceptualisée, et l'une des plus communément partagées est celle proposée par Weiss et Bucuvalas qui distinguent utilisation instrumentale, conceptuelle et symbolique. L'utilisation instrumentale de la recherche correspond à la prise de décision ou à la résolution de problèmes directement informée par la recherche ; l'utilisation conceptuelle de la recherche correspond au changement d'idées ou à la réflexion sur un sujet après s'être engagé dans la recherche ; l'utilisation symbolique de la recherche correspond à la justification appuyée par la recherche de décisions et d'actions déjà prises.

Dans le cadre du premier article de cette thèse, nous nous appuyons sur cette conception d'utilisation de recherches, en particulier l'utilisation instrumentale et conceptuelle. Nous nous intéressons à ce que les différents acteur·rices de l'éducation, pensent de certains

facteurs qui peuvent influencer l'utilisation de recherches par les enseignant·es. Afin d'éviter de produire une recherche qui conclurait sur ce que les enseignant·es devraient faire ou changer, nous nous sommes plutôt concentré sur les facteurs sur lesquels les chercheur·euses ou les décideurs en matière d'éducation pourraient agir (par exemple, rédiger des recherches adaptées à un public d'enseignant·es ou apporter un soutien institutionnel à l'utilisation de recherches par les enseignant·es), mais pas sur les caractéristiques des enseignant·es, bien qu'elles jouent un rôle. Ces facteurs, sélectionnés suite à un travail incluant des enseignant·es et autres acteur·rices de l'éducation, sont: adaptation à un public d'enseignant·es; implication d'enseignant·es dans la production de recherches; intégration d'éléments susceptibles de faciliter une utilisation conceptuelle; intégration d'éléments susceptibles de faciliter une utilisation instrumentale; opportunités pour collaborer autour de l'utilisation de recherches; ayant du support institutionnel pour l'utilisation de recherches. Chacun de ces facteurs pouvait prendre deux valeurs (positive et négative). Parmi ce sous-ensemble de facteurs, nous nous sommes demandé lesquels étaient perçus comme contribuant le plus à faciliter ou empêcher l'utilisation par les enseignant·es de recherches en éducation, et en particulier s'il existait des différences entre les répondants selon leur rôle (enseignant·es, chercheur·euses, personnel de soutien en contact direct avec les enseignant·es et décideurs n'ayant pas de contact direct avec les enseignant·es).

Pour répondre à cette question, nous avons réalisé une enquête factorielle expérimentale. À partir des six facteurs, nous avons construit l'ensemble des vignettes mettant en scène des situations fictives dans lesquelles on présentait les six facteurs dans leur version soit positive, soit négative. Nous avons restreint l'ensemble des vignettes à un sous-ensemble représentatif de 16 vignettes, réparties en deux blocs équivalents de 8 vignettes, que nous avons intégrés dans un questionnaire. Ce questionnaire recueillait des données démographiques – notamment le rôle des répondant·es – et présentait successivement les 8 vignettes aux participant·es en leur demandant de juger dans quelle mesure il était probable que l'enseignant·e imaginaire de la vignette utilise ou non les recherches en éducation. Une analyse avec un modèle linéaire multiniveau a été réalisée d'abord avec une étude pilote (N = 100) qui a permis de générer des hypothèses précises, puis l'étude complète (N = 340). Nos résultats indiquent notamment que les facteurs relatifs à la facilitation de l'utilisation instrumentale ainsi qu'au soutien institutionnel sont jugés comme jouant un rôle plus important que les autres. Quant aux interactions entre les réponses et le rôle, plusieurs différences de jugement ont été relevées, comme par exemple le fait qu'en moyenne, les enseignant·es jugent significativement moins probable l'utilisation par les enseignant·es de recherches que les chercheur·euses ou personnel de soutien en contact direct avec les enseignant·es. D'autres différences ont été relevées à l'échelle de facteurs spécifiques, comme les chercheur·euses qui jugent moins que les autres que la participation des enseignant·es à la production de recherches influence leur utilisation de recherches. Enfin, nous n'avons trouvé aucun effet significatif du nombre d'années d'expérience sur les réponses des participant·es. Nous tirons de cette première étude deux leçons qui ont influencé le reste du travail : premièrement, il existe des différences entre les jugements attribuables aux rôles, ce qui semble aller dans le sens d'une théorie distinguant plusieurs communautés, mais en réalité il ne semble pas se détacher uniquement deux communautés, comme c'est souvent théorisé en opposant chercheur·euses et praticien·nes, mais bien quatre. De plus, ce résultat est à nuancer puisque l'influence du rôle dans les réponses ne concerne pas forcément tous les facteurs. Deuxièmement, nos résultats

pointent une interaction statistiquement significative entre les jugements concernant l'utilisation conceptuelle et instrumentale. Cela peut être interprété comme une mauvaise conceptualisation dans le modèle sur lequel nous appuyons, puisque les deux ne sont pas indépendants: on peut par exemple penser qu'une utilisation conceptuelle (changer ses idées) serait nécessaire pour mener à une utilisation instrumentale (changer ses pratiques).

Dans le cadre du deuxième article de cette thèse, nous sommes partis du constat que de nombreuses recherches proposent des cadres conceptuels différents pour penser l'utilisation par des enseignant·es de recherches en éducation. La littérature scientifique dans ce champ évoquant notamment le caractère flou et contesté des définitions de recherches ou de leur utilisation, nous avons décidé de considérer une vision assez large de ce que peuvent être des recherches. En plus du terme recherches (research), nous avons donc considéré différents termes s'en rapprochant: données probantes ou preuves (evidence), données (data) et savoirs ou connaissances (knowledge) pour former l'acronyme REDaK qui regroupe les quatre termes. Plusieurs articles ont par ailleurs questionné les buts éducatifs pour l'utilisation de recherches, avec une critique forte du mouvement de l'éducation fondé sur des données probantes (evidence-based education), souvent associé à une vision descendante de l'utilisation de recherches. Des visions critiques ont mis en avant les enjeux de pouvoirs dans les relations entre le monde de la recherche et des pratiques éducatives, et d'autres ont questionné les enjeux d'équité pour les élèves. Nous avons donc décidé d'intégrer à notre réflexion la question des buts éducatifs pour l'utilisation par des enseignant·es de recherches en éducation. Enfin, de nombreux articles ont souligné la question des rôles des enseignant·es et des chercheur·euses, ainsi que des systèmes et infrastructures jouant un rôle pour l'utilisation par des enseignant·es de recherches en éducation. Souhaitant également questionner cet aspect, nous nous sommes demandé comment les chercheur·euses conceptualisent les REDaK, leur utilisation, les buts éducatifs associés, et le rôle des acteur·rices de l'éducation ainsi que des systèmes et infrastructures dans lesquels ces acteur·rices agissent. Enfin, nous nous sommes demandé s'il existe des rapprochements à faire entre différentes visions de ces quatre axes. Pour répondre à ces questions, nous avons réalisé une revue systématique des revues de la littérature dans le champ de l'utilisation par des enseignant·es des REDaK. Nous avons choisi de nous concentrer sur les revues de la littérature parce qu'elles sont souvent plus citées et guident le champ de recherche.

Nous avons inclus un total de 32 revues de la littérature dans notre revue systématique, dont un grand nombre mentionnait plusieurs REDaK. Les deux conceptions d'utilisation de REDaK les plus fréquentes concernent la prise de décision fondée sur des données, et les partenariats recherche-pratique. Seuls 13 articles ont explicitement défini au moins un REDaK, 18 au moins une forme d'utilisation de REDaK, et 5 ont défini des buts éducatifs liés à l'utilisation de REDaK. Nous avons relevé de nombreux termes décrivant la qualité des REDaK, ou ce qui témoignerait d'une utilisation de qualité, tandis que les termes utilisés pour parler des buts éducatifs sont pour la plupart très vagues. Concernant les rôles, notre revue systématique a trouvé des descriptions en tensions concernant la profession enseignante, tantôt décrivant les enseignant·es comme des professionnel·les compétent·es, tantôt comme des individus peu préparés et nécessitant une formation. À l'inverse, les chercheur·euses sont souvent décrit·es comme produisant les REDaK et étant des expert·es. Cependant, nous avons relevé un nombre important de critiques des rôles rigides, et des appels à la redéfinition et la négociation, voire la création de nouveaux rôles,

soulignant l'importance d'un rôle de passeur, ayant l'expérience des deux cultures, ou de leadership pour faciliter l'utilisation par des enseignant·es de REDaK. Enfin, le rôle central d'une évolution de culture, d'infrastructures ou d'éléments systématiques a été maintes fois soulevé. Cela nous a finalement permis de dégager quatre tendances ou archétypes liés à l'utilisation par les enseignant·es de REDaK. Nous avons conclu ce travail en rappelant l'importance de mieux définir les concepts mobilisés, et en particulier concernant les buts éducatifs sous-jacents. Ce travail peut contribuer à de futures recherches, notamment pour explorer au-delà des revues de littérature si de tels écueils sont également présents dans les recherches primaires. Il peut également contribuer à mieux structurer et documenter d'éventuelles collaborations ou partenariats entre le monde académique et celui des pratiques éducatives. Nous espérons que notre revue systématique contribuera à sortir des visions non seulement problématiques politiquement, comme les approches très verticales, de dissémination des recherches, afin qu'elles soient remplacées par des approches plus horizontales et dialogiques, tenant compte des problèmes structurels à l'utilisation par des enseignant·es de recherches en éducation. À ce titre, nous proposons un 'méta-cadre' dans lequel plusieurs formes de recherches partenariales ou collaboratives peuvent s'inscrire, tout en rappelant que son utilisation n'a de sens qu'à la condition d'un soutien institutionnel fort.

Dans le cadre du troisième article de cette thèse, nous avons centré notre réflexion sur la spécificité de l'éducation à l'esprit critique dans l'optique de faciliter l'utilisation par des enseignant·es de recherches en éducation. Partant tout d'abord de plusieurs modèles prometteurs pour une recherche collaborative horizontale, telle que suggérée dans notre revue systématique de la littérature, nous avons en particulier étudié les partenariats recherche-pratiques (research-practice partnerships), le courtage en connaissances (knowledge brokering ou brokerage) et la recherche orientée par la conception (design-based research). En particulier, nous avons évoqué le potentiel des recherches orientées par la conception pour la production de ressources issues d'un courtage en connaissances, c'est-à-dire proposant une nouvelle forme de connaissances à mi-chemin entre les recherches et les pratiques (brokered knowledge). En plus de telles ressources, nous avons mis de l'avant le rôle essentiel de réseaux, complémentaires à la création de ressources qui sont majoritaires dans le champ des activités de courtage en connaissances. Nous avons donc étudié les ressources et les réseaux existants dédiés à l'éducation à l'esprit critique, et avons proposé de partir d'une ressource existante, issue de recherches scientifiques mais peu adaptée à un public enseignant. Nous nous sommes demandés quelles caractéristiques d'une telle ressource pouvait être perçue par des enseignant·es et des chercheur·euses comme adaptée à un public d'enseignant·es, mais aussi comme susceptible de faciliter une utilisation conceptuelle ou instrumentale de recherches. Étant donné notre objectif de produire une ressource plus adaptée selon ces critères, nous avons également questionné la capacité de cette nouvelle ressource à intégrer de telles caractéristiques. Enfin, nous nous sommes demandé dans quelle mesure la ressource produite et le réseau dédié à l'éducation à l'esprit critique que nous avons coordonné pouvaient être reliés.

Notre travail a pris la forme d'une recherche orientée par la conception à laquelle ont participé une trentaine de chercheur·euses et d'enseignant·es à travers plusieurs étapes. La première étape a consisté à faire relire la ressource initiale, et à extraire de l'ensemble des rapports de relecture les changements suggérés. Ces changements suggérés ont ensuite été catégorisés et regroupés, puis nous avons organisé trois rencontres d'une journée pour

faire un tri et prioriser les changements suggérés pour la conception d'une nouvelle ressource. Lors de la première journée de rencontre, nous avons concentré nos efforts sur les changements suggérés relatifs aux contenus; lors de la deuxième journée, sur les changements suggérés relatifs aux exemples concrets de pratiques éducatives; et lors de la troisième journée, sur la structure et le design pour la nouvelle ressource. En parallèle de ce travail, nous avons également coordonné et facilité des temps de deux heures d'ateliers en ligne au sein d'un réseau inspiré du mouvement de recherche enseignante (teacher research). Lors de ces ateliers, les participant·es étaient invité·es à documenter leurs défis en lien avec l'éducation à l'esprit critique et à proposer des pistes d'actions pour relever ces défis. Enfin, m'appuyant sur tout ce travail et avec l'aide d'un facilitateur graphique, nous avons réécrit puis mis en page une nouvelle ressource illustrée. L'analyse d'un grand nombre de changements suggérés (N = 805) a révélé qu'une majorité des changements attendus visaient à rendre la nouvelle ressource plus adaptée à un public d'enseignant·es (N = 462), une partie conséquente à faciliter une utilisation instrumentale de celle-ci (N = 240), et une minorité à en faciliter une utilisation conceptuelle (N = 103). Parmi les groupes de changements suggérés traités lors de la première journée de rencontre (N = 206), une majorité a été partiellement (N = 17) ou totalement (N = 92) intégrés dans la nouvelle ressource. Parmi les groupes qui n'ont pas été intégrés (N = 89), une grande partie (N = 53) est due aux changements dans l'écriture qui font que certains changements suggérés sont devenus obsolètes. Globalement, les changements effectués ont largement tenu compte des priorités évoquées lors de cette journée de rencontre. Ce travail contribue à répondre positivement à notre deuxième question concernant la possibilité d'intégrer des modifications permettant d'améliorer la ressource au regard de son adaptation pour un public enseignant ou pour faciliter une utilisation conceptuelle de celle-ci. Le travail lors de la deuxième journée de rencontre n'a permis de traiter en profondeur que 7 des 240 pistes d'exemples concrets, et leur développement a finalement été intégré aux défis et actions du réseau dédié à l'éducation à l'esprit critique, donc 3 sur les 7 ont été retravaillés au sein du réseau. Ce réseau a quant à lui proposé 15 défis et 9 pistes d'action, dont une analyse de la complétion a révélé leur potentiel non seulement pour faciliter une utilisation conceptuelle et instrumentale de recherches, mais également une utilisation processuelle, ce qui correspond à l'apprentissage des méthodes de recherche lors de l'engagement dans la recherche. Parmi l'ensemble des défis et pistes d'actions proposées par le réseau, la nouvelle ressource a intégré 7 de ces défis et 4 pistes d'actions, contribuant à montrer le potentiel du réseau à nourrir la ressource. À l'inverse, suite à la réécriture du contenu, notre facilitation des ateliers en ligne au sein du réseau ont également pu être nourris par le contenu de la nouvelle ressource, illustrant la double synergie entre la ressource et le réseau. Finalement, à l'aide de la troisième journée de rencontre qui a permis d'affiner la structure prévue pour la nouvelle ressource et grâce au travail avec le facilitateur graphique, nous avons intégré à la nouvelle ressource une structure et de nombreuses illustrations et schémas, témoignant de sa meilleure adaptation à un public-cible d'enseignant·es.

Ce travail a permis de voir comment une recherche orientée par la conception d'une ressource, croisée avec la facilitation d'un réseau, peuvent permettre de faciliter l'utilisation par des enseignant·es de recherches sur l'éducation à l'esprit critique. De futures recherches pourront évaluer l'intérêt de la combinaison de la nouvelle ressource et du réseau qui lui est associé en vue de proposer des formations d'enseignant·es sur l'éducation à l'esprit critique.

Dans le cadre du quatrième article de cette thèse, nous décrivons un travail réalisé dans le cadre de cette même recherche orientée par la conception, mais en s'intéressant plus spécifiquement aux motivations des enseignant·es et des chercheur·euses à s'engager dans différentes étapes d'une telle recherche collaborative, ou de recherches collaboratives en général. Nous avons d'abord présenté la littérature scientifique décrivant un fossé entre les chercheur·euses et les enseignant·es, et proposant régulièrement une conception qui oppose deux communautés (celle des chercheur·euses et celle des enseignant·es ou praticien·nes). Étant donné que plusieurs formes de recherche collaborative semblent prometteuses pour rapprocher ces deux communautés, il nous a semblé important de questionner ce qui motive chacun des deux groupes à s'engager dans de telles recherches collaboratives. Pour cela, nous nous sommes grandement appuyés sur un travail qui s'intéressait exclusivement à la motivation des enseignant·es, et avons choisi de l'adapter pour qu'il permette de comparer les motivations des enseignant·es avec celles des chercheur·euses. Nous nous sommes d'abord demandé ce qui motive les enseignant·es et les chercheur·euses à participer dans différentes étapes de recherche collaborative orientée par la conception, indépendamment de leur rôle, puis nous nous sommes demandé s'il existe des différences de motivations entre ces deux groupes. Enfin, nous avons souhaité savoir s'il existait un lien entre la motivation et la participation effective aux différentes étapes de notre recherche orientée par la conception. Nous avons donc conçu un questionnaire afin de réaliser une étude exploratoire auprès des enseignant·es et des chercheur·euses ayant participé à une ou plusieurs étapes de notre recherche orientée par la conception, ainsi qu'à d'autres personnes ayant indiqué un intérêt pour contribuer. En plus des questions démographiques portant notamment sur le rôle, notre questionnaire intégrait quatre sections. La première portait sur les motivations à participer, de façon générale, à des recherches collaboratives. La deuxième portait sur les motivations à participer à l'étape de révision de la ressource initiale. La troisième portait sur les motivations à participer aux activités sur réseau dédiée à l'éducation à l'esprit critique. La quatrième portait sur les motivations à participer aux journées de rencontre pour faire le tri et prioriser les changements suggérés lors de la révision de la ressource initiale. Précisons que la période de réponse au questionnaire était après la fin de la révision, pendant la période d'activité du réseau, et avant les journées de rencontre. À ce titre, bien que par construction nous ayons visé à avoir des formulations similaires pour chacune des 10 questions intégrées dans chaque section, elles ont nécessairement varié légèrement pour tenir compte de la dimension temporelle.

Les réponses au questionnaire (N = 30) ont permis d'identifier que parmi les 10 sources présumées de motivation correspondant à chacune des 10 questions, les motivations extrinsèques (récompenses ou contraintes professionnelles) et, dans une moindre mesure, le temps nécessaire à la participation aux étapes de recherche collaborative, étaient les deux éléments jugés comme influençant le moins les motivations. Alors que de nombreuses recherches témoignent du manque de temps des enseignant·es pour participer à des recherches collaboratives notamment, ce résultat surprenant pourrait être interprété en différenciant la motivation à participer et la participation effective. En effet, la motivation des répondant·es pourrait être inchangée si de telles collaborations prennent beaucoup de temps, mais simplement être dans l'incapacité de s'engager pour des raisons extérieures à leur motivation. En comparant les réponses des enseignant·es et des chercheur·euses, nos résultats n'ont dans l'ensemble pas permis de repérer de différences statistiquement significatives. Notre faible échantillon ne nous permettant pas de conclure à l'absence de

différences de motivations, nous pouvons simplement déduire que, s'il existe une réelle différence de motivation entre ces deux communautés, alors elle est vraisemblablement assez faible. Enfin, nous avons remarqué que les réponses au questionnaire étaient significativement prédites par le degré de participation effective à la première étape, soit la révision de la ressource. Par contre, nous n'avons pas détecté de lien similaire avec la participation au réseau dédiée à l'éducation à l'esprit critique. Enfin, nos résultats indiquent que les réponses à deux questions de la quatrième section du questionnaire permettaient de prédire en partie la participation aux journées de rencontre. En particulier, les résultats suggèrent que moins il est important pour les répondants de choisir les moments de collaboration et de travail en autonomie, plus leur participation est élevée. Par ailleurs, plus il est important pour les répondants que le résultat ou le processus de cette étape de recherche collaborative leur soit utile, plus leur participation est élevée.

Finalement, notre enquête exploratoire a permis d'apporter une nuance à la conception des enseignant·es et des chercheur·euses en deux communautés distinctes, et ouvre la voie pour de nouvelles recherches sur les motivations comparées entre enseignant·es et chercheur·euses dans le cadre de recherches collaboratives.

Dans le cadre du cinquième article de cette thèse, nous souhaitons présenter à des chercheur·euses l'aboutissement théorique sur l'éducation à l'esprit critique du travail mené dans le cadre de notre recherche orientée par la conception. En effet, nous avons développé une ressource à destination d'un public enseignant, et nous avons proposé dans cette ressource de parler plutôt d'éducation aux approches critiques par les élèves. Cet article théorique s'appuie sur la littérature dans le champ de l'éducation à l'esprit critique et en souligne des limites ou problèmes récurrents, identifiés et partagés par de nombreux·ses chercheur·euses. Par exemple, nous rejoignons le relatif consensus qui consiste à découper l'esprit critique en un ensemble de connaissances (knowledge), compétences (skills) et dispositions (dispositions). Cependant, de nombreux travaux ont montré la surreprésentation de recherches portant sur le développement et la mesure des compétences, et non des dispositions. Notre argumentation porte sur le fait qu'évaluer rigoureusement ces dispositions, en particulier avec des méthodes quantitatives, est plus difficile comparé à l'étude des compétences. De plus, des approches de l'éducation à l'esprit critique se concentrent parfois sur la dimension épistémique (distinguer le vrai du faux) et laissent de côté les enjeux éthiques ou politiques. Or, une définition assez classique de l'esprit critique, portant sur l'enjeu de quoi croire ou quoi faire, on comprend que les enjeux éthiques ou politiques sont indissociables de la réflexion sur quoi faire en particulier, avec l'importance de tenir compte du contexte et des conséquences de nos actions. Enfin, nous revenons sur l'objectif final d'une éducation à l'esprit critique : le transfert des compétences développées dans un contexte X à un autre contexte Y. Non seulement au regard de la littérature, il nous semble que cette métaphore est vague mais qu'elle risque également d'induire en erreur en réifiant l'esprit critique, comme si on l'avait acquis, et qu'il suffisait de le réactiver dans un nouveau contexte. Face à ces problèmes largement documentés, notre proposition d'éducation aux approches critiques permet tout d'abord de s'affranchir de la vision traditionnelle de l'esprit critique naturalisé et réifié, mais permet par exemple de considérer une approche critique mobilisée par un groupe plutôt qu'un individu. Par ailleurs, nous centrons l'éducation aux approches critiques sur un travail autour de dispositions, sur la co-intégration des dimensions épistémiques, éthiques et politiques – par exemple avec les prisme des questions socio-scientifiques – et nous proposons la notion de mobilisation transversale pour remplacer la métaphore du transfert, soulignant cette fois l'idée que dans

un même contexte, plusieurs approches différentes peuvent être également critiques (représentant la transversalité). Face au problème de l'évaluation, nous suggérons à la suite de plusieurs chercheur·euses une importance de méthodes qualitatives ou mixtes pour éviter une réduction de la complexité qui limiterait l'évaluation de l'esprit critique ou de pratiques éducatives à des sous-ensembles de compétences dont la mesure serait plus facile. Enfin, nous présentons dans les grandes lignes le contenu de la nouvelle ressource, et justifions notre choix de structure et de contenu. Au niveau de la structure et des éléments visuels, nous présentons chaque chapitre sur le même modèle. Un résumé des points essentiels dans un encart dédié; une présentation d'une façon d'éduquer à l'esprit critique largement répandue mais problématique; une explication des limites d'une telle approche; des suggestions d'alternatives inspirées de recherches; une liste de questions réflexives à la fin du chapitre pour consolider les apprentissages liés à la lecture de la nouvelle ressource; une synthèse visuelle du contenu du chapitre. De plus, au fil du chapitre, les concepts et termes clés sont définis dans un encart spécifique, et des exemples concrets sont proposés à travers des hyperliens renvoyant aux défis et actions du réseau dédié à l'éducation à l'esprit critique. Après une section dédiée à la définition des approches critiques, les quatre grands chapitres qui composent la nouvelle ressource que nous résumons dans l'article sont les suivants : un chapitre dédié aux rapports aux savoirs, incluant des travaux liés aux croyances épistémiques à la nature des sciences; un chapitre dédié à la métacognition et la réflexivité, deux concepts invitant à un retour réflexif sur sa propre pensée et sur le contexte socio-économico-politique; un chapitre dédié à l'argumentation, autour de questions socio-scientifiques notamment, proposant plusieurs paradigmes comme l'argumentation dialogique, l'argumentation intégrative critique, ou la philosophie pour enfants et adolescent·es ; un chapitre dédié à l'évaluation de l'information, en particulier de la crédibilité des sources mais aussi du rôle essentiel des émotions. Finalement, l'ensemble de cette thèse a mobilisé de nombreux cadres théoriques, d'une part lié à l'utilisation par des enseignant·es de recherches en éducation, d'autre part sur l'éducation à l'esprit critique. À travers une multitude d'approches méthodologiques différentes, nous avons contribué à faire avancer ces deux champs de recherche. D'une part, nous avons dans chacun des champs montré d'importantes limites théoriques ainsi qu'un manque de clarté dans certaines recherches, et d'autre part nous avons proposé des alternatives ou des améliorations s'appuyant sur des travaux de recherche récents. La plupart des articles inclus dans cette thèse s'appuient sur un travail collaboratif qui aura mobilisé autant des chercheur·euses que des enseignant·es. Ce travail pourra avoir des implications sur la facilitation de l'utilisation par des enseignant·es de recherches sur l'éducation à l'esprit critique. Pour des chercheur·euses, cette thèse ouvre la voie à une façon d'envisager et d'organiser des collaborations dont les concepts-clés seront mieux documentés, et le processus transparent. Cette thèse ouvre également la voie à de nouvelles façons d'étudier l'éducation à l'esprit critique sous le prisme des approches critiques, notamment à l'échelle d'un groupe. Pour des formateur·rices sur ces thématiques, cette thèse propose une ressource et un réseau qui peuvent servir de base solide en lien avec des recherches. Enfin, pour des enseignant·es, cette thèse offre une ressource sur l'éducation à l'esprit critique qui vient répondre à un manque, et qui, nous l'espérons, sera agréable à lire. Cette thèse propose également des pistes pour s'ouvrir à des collaborations avec des chercheur·euses. Finalement, cette thèse est politique et s'adresse à des décideur·euses : la meilleure chance pour des recherches collaboratives d'atteindre les objectifs co-définis avec toutes les parties prenantes, c'est lorsqu'un travail est fait au niveau du système et des structures, bref, allouer les moyens nécessaires pour soutenir et étendre de telles collaborations à l'avenir.