



Collectif pluri-catégoriel au collège Garcia Lorca, REP+, académie de Créteil

GESTION

Prise en compte du caractère cyclique du collectif



ORGANISATION APPRENANTE

Quelle prise en compte des priorités locales dans le plan d'action? Quelle évaluation des effets du LéA à l'échelle de l'établissement?

Quelle articulation avec les pilotes du réseau et les pilotes académiques pour un leadership systémique et multi-scalaire?

Quelle conservation de la mémoire de travail pour constituer un répertoire d'outils partagés et partageables?

Quelle prise en compte des apprentissages collectifs dans l'organisation du travail de l'établissement?

MATURATION

Capacité à faire du lien

Articuler le travail du LéA aux autres collectifs de l'établissement, s'appuyer sur les acteurs locaux, structurer les espaces de collaboration en ligne, tenir des objets dans la durée?



2017-2019

Un collectif implanté, en transition

Questionnement des objets de travail pour concilier les besoins de professionnalisation des nouveaux arrivants et ceux des enseignants expérimentés : Vers une co-construction didactique et pédagogique de séances et de projets?

Essoufflement et surcharge de travail des enseignants leaders qui ne bénéficient plus du mi-temps de décharge du bureau ÉCLAIR. Comment accompagner un renouvellement régulier du leadership?

Un collectif dynamique au 1er trimestre, mais toujours en perte de vitesse sur le 2e semestre. Pas de structuration de la vidéothèque locale. Un besoin de mutualisation d'une veille scientifique. Repenser le travail collectif à partir d'un plan de formation d'établissement à destination de tous les enseignants?

Un processus en cours de questionnement de l'identité du collectif. Comment identifier les besoins de formation des enseignants expérimentés et trouver d'autres formes de complémentarité entre experts et débutants?



2013-2016

Un collectif de pairs pour "l'accueil des nouveaux personnels enseignants" : le LéA "ANPE"

Accompagner et faciliter la mise en fonction des nouveaux arrivants (débutants, contractuels), dans un établissement REP+ au turn over important (20%) : identification de thématiques professionnelles communes (l'entrée en classe, les transitions d'activités, gérer les "élèves perturbateurs"...).

Leadership partagé : Une équipe de direction, 2 correspondants LéA, des chercheurs (Luc Ria, Valerie Lussi Borer), une équipe trans-générationnelle et pluri-disciplinaire d'enseignants "pairs formateurs".

Un parcours de formation en trois temps (observations croisées, séances collectives d'allo et d'auto confrontation, suivi personnalisé et débriefing flash en binôme). Une méthodologie commune : vidéo-formation et analyse des gestes professionnels. Des espaces numériques de coopération (Iris-connect et Google Drive).

Un collectif de travail vécu comme un puissant levier de professionnalisation. Un vecteur de développement professionnels pour les enseignants accompagnateurs qui se projettent dans la formation pour adultes.



FUSION



Soutien institutionnel

Soutien à l'échelle de l'établissement (inscription au projet d'établissement, décharge et rémunération des pilotes), académique (soutien de l'inspection, plateforme numérique) et nationale (LéA, IFÉ-ENS).



2007-2012

Comment accueillir les nouveaux enseignants ?

Émergence d'un objectif commun : accompagner des débutants (T1, T2). Objets de travail multiples et transversaux, selon leurs préoccupations, orientés didactique professionnelle.

Leadership transformatif : sur impulsion du chef d'établissement, promotion de la collaboration avec les chercheurs. Mission d'accompagnement des débutants confiée aux 4 enseignants référents du RAR (réseau ambition réussite).

Une coordination circonstancielle du travail interpersonnel. Enregistrements vidéos, entretiens, expérimentations de dispositifs par les chercheurs (thèse de Rouve-Llorca, production de ressources à visée transformative pour Neopass@ction).

Une culture d'établissement qui laisse de la place au soutien mutuel et au partage spontané de pratiques et d'expériences.

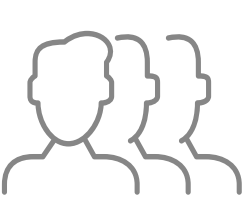


POTENTIALITÉS



Stabilité et éthique professionnelle

Stabilité de l'équipe enseignante, présence régulière de chercheurs depuis 2005, pour des recueils de données à visée épistémique (Gelin, Ria, Rayou), construction de la confiance et de la bienveillance sur le mode informel.



COLLECTION DE PROFESSIONNELS

Concertation ponctuelle pour harmonisation administrative.

Pilotage par le prescrit et les moyens, peu de coordination.

Échanges informels, atomisés, non structurés.

Formation continue hors-sol, individuelle et/ou subie.

ÉTAPES DE TRANSFORMATION

CONDITIONS DE PÉRENNISATION

Objectifs

Pilotage

Organisation

Professionalisation

PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT

Grille d'observation des collectifs professionnels