

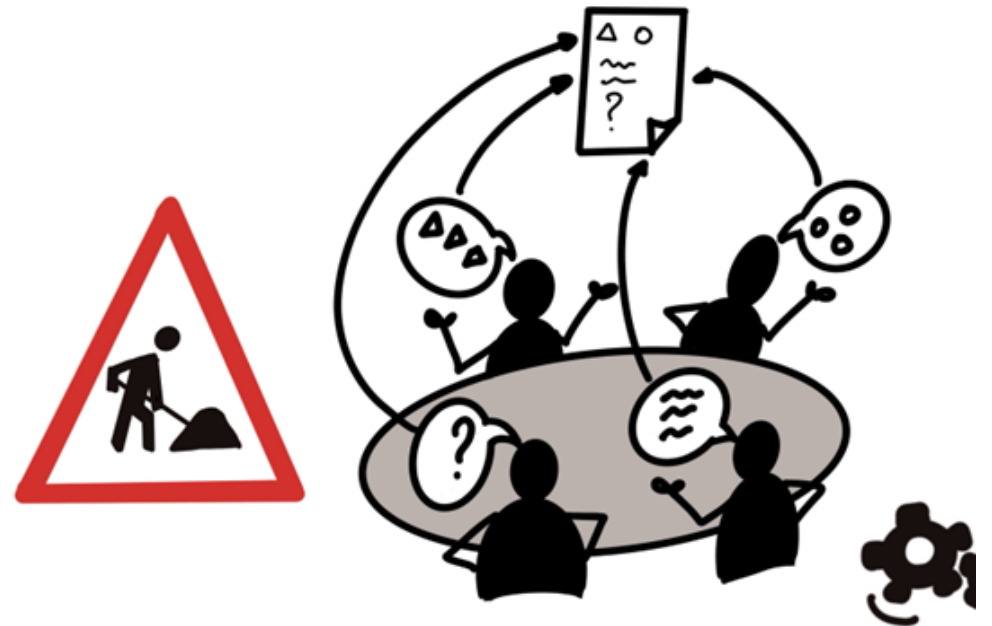


RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*





# INITIER UN PROJET DE COMMUNAUTE APPRENANTE

Formatrice: EMILIE LEBRET (Atelier Canopé 41)  
[emilie.lebret@reseau-canope.fr](mailto:emilie.lebret@reseau-canope.fr)



5/02/2025 – Vineuil les Girards

# Les objectifs :

-  **Appréhender** le concept de communauté apprenante et ses enjeux
  -  **Fixer collectivement** les objectifs et les modalités de fonctionnement de la communauté
  -  **S'outiller** pour favoriser l'apprentissage entre pairs et / ou animer la communauté
  -  **Préparer** les expérimentations en classe
-

# Programme de l'après-midi

---



**Brise-glace**



**Présentation** du concept de communauté apprenante et **définition** des modalités de fonctionnement de **VOTRE communauté**



**Définition** des problématiques et des défis



**Pause nutritive sur la CUA** 😊



**Scénarisation** de votre protocole de travail et définition de votre cadre d'expérimentation (besoins en soutien / partage etc ... )



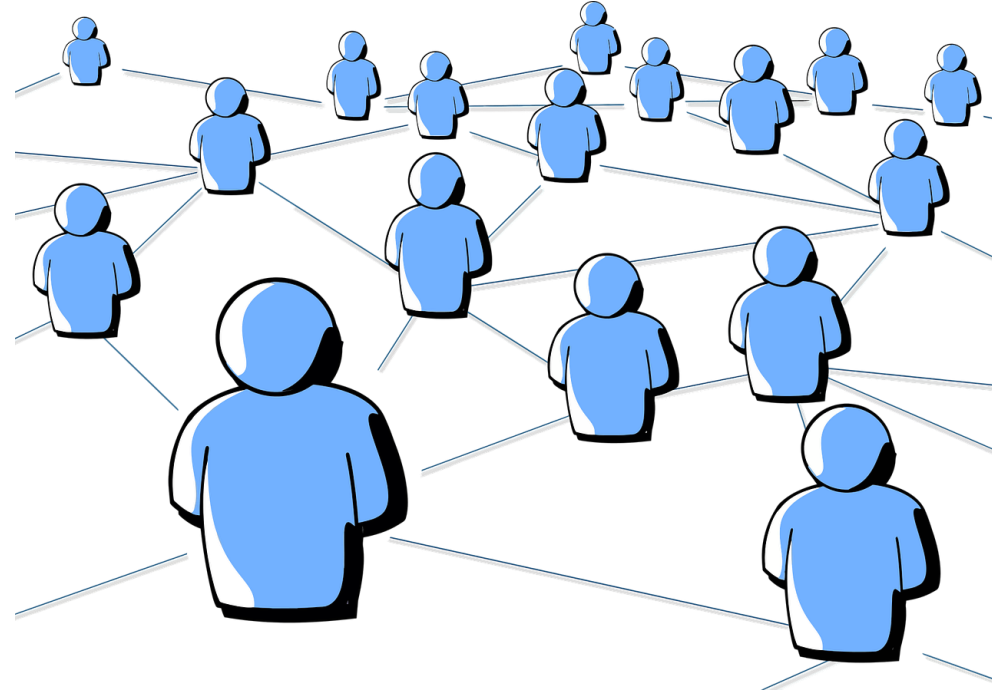
**Production** des actions à expérimenter



# Brisons la glace pour appréhender le concept ...



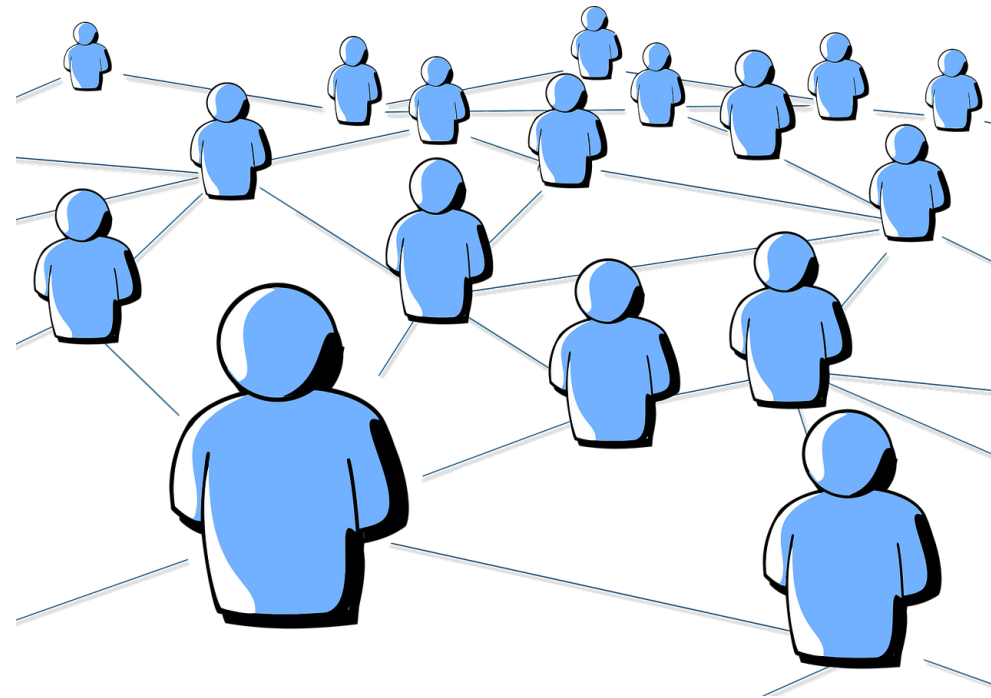
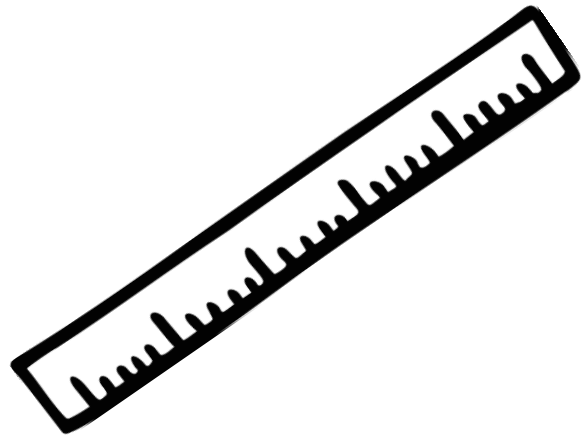
- D'après vous, quelles doivent être les valeurs inhérentes à votre communauté apprenante ?
- Partagez votre valeur et lancez la pelote à un collègue, ne lâchez pas le fil et ne répétez pas une valeur déjà énoncée 😊
- Maintenant détricotez et énoncez vos 3 valeurs cardinales de votre communauté !



Vous voilà maintenant **(re)liés** !

Vous êtes donc un **réseau**, un **potentiel d'activités et d'interactions**.

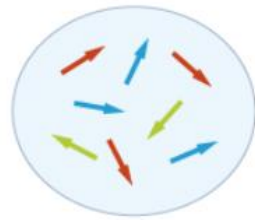
- Lâchez le fil et choisissez une personne du groupe (sans lui dire !) avec qui vous allez devoir **toujours garder la même distance physique**. C'est parti, déplacez-vous dans la pièce, n'oubliez pas de garder la distance 😊



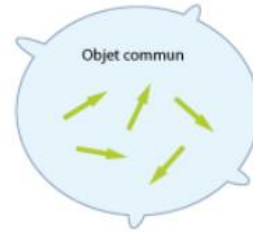


➤ Vous voilà devenus une **communauté** qui génère de l'activité !  
Dans une communauté, la **première ressource est humaine**.

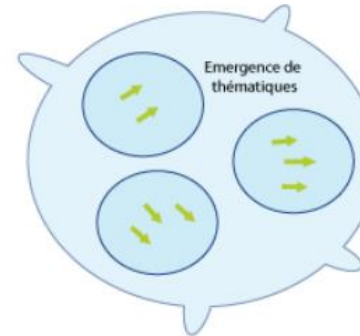
- Les interconnexions peuvent changer, le nombre de membres, le niveau d'implication aussi, **votre communauté est vivante et a un cycle de vie !**



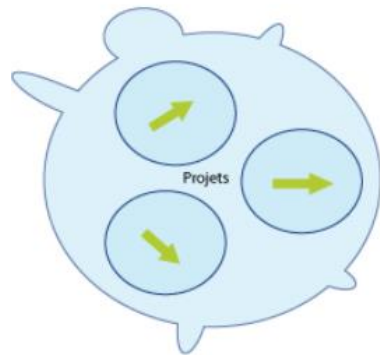
Collectif chaotique



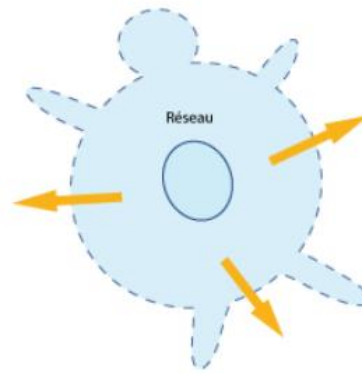
La communauté  
se forme



La communauté s'informe



La communauté se transforme



La communauté rayonne



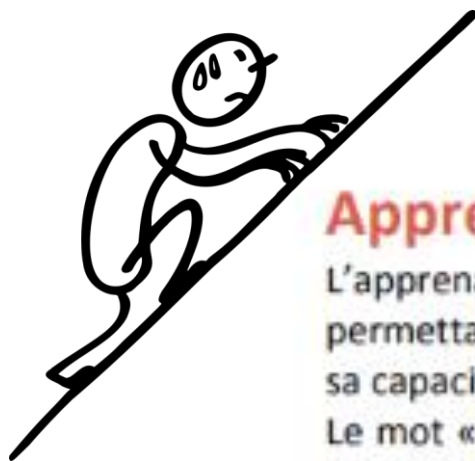
Le réseau s'ouvre  
et se consolide

## Différents types de communautés mais un fondement commun « l'apprenance »



## Une posture individuelle ET collective

- « Tout le monde est capable de faire preuve de créativité, si il ose. Donc, **il faut OSER !** Il faut être prêt à faire des **erreurs**. Il faut avoir suffisamment **confiance** en soi et en sa capacité à rebondir. Mais il faut aussi avoir confiance dans le collectif autour de soi. Parce que la créativité, c'est souvent une **œuvre collective**. » F. TADDEI
- Un territoire apprenant (et quel qu'en soit l'échelle, de la classe à la planète) doit permettre de **documenter et partager les savoirs** : « Quand quelqu'un a appris quelque chose, quelqu'un d'autre peut apprendre la même chose plus facilement car (si) les 1ers ont documenté et partagé leurs expériences. » F. TADDEI



## Apprenance

L'apprenance est une attitude dynamique consciente permettant à une personne ou un collectif d'accroître sa capacité à traiter des situations complexes.

Le mot « conscient » signifie qu'apprendre repose sur un acte volontaire. Le mot « dynamique » représente le mouvement vers un inconnu, un progrès souhaité.

Cela s'applique à la personne, comme au collectif, qu'il s'agisse d'équipe, de réseau, de cercle, ou d'organisation.

L'apprenance, c'est grandir en faisant des choses qu'on n'a jamais faites auparavant et se mettre en question. C'est s'interroger sur ce que l'on a appris autant que sur le résultat atteint. C'est se détacher de ses habitudes et investir sur soi, sur ses propres talents, sur son propre avenir.

« L'élan d'apprenance est le désir de connaître et de reconnaître » écrit Hélène Trocmé-Fabre



## Une démarche basée sur le principe du Réseau d'Échanges Réciproques de Savoirs

Fondé par Claire Hébert Suffrin, ce mouvement se base sur le principe que dans un collectif, **chaque individu est riche de savoirs et savoir-faire** qu'il peut partager à d'autre quelque soit son expertise et tenir tour à tour le rôle d'offreur ou demandeur de savoir.



## Différents types de communautés, une base commune l'apprenance.

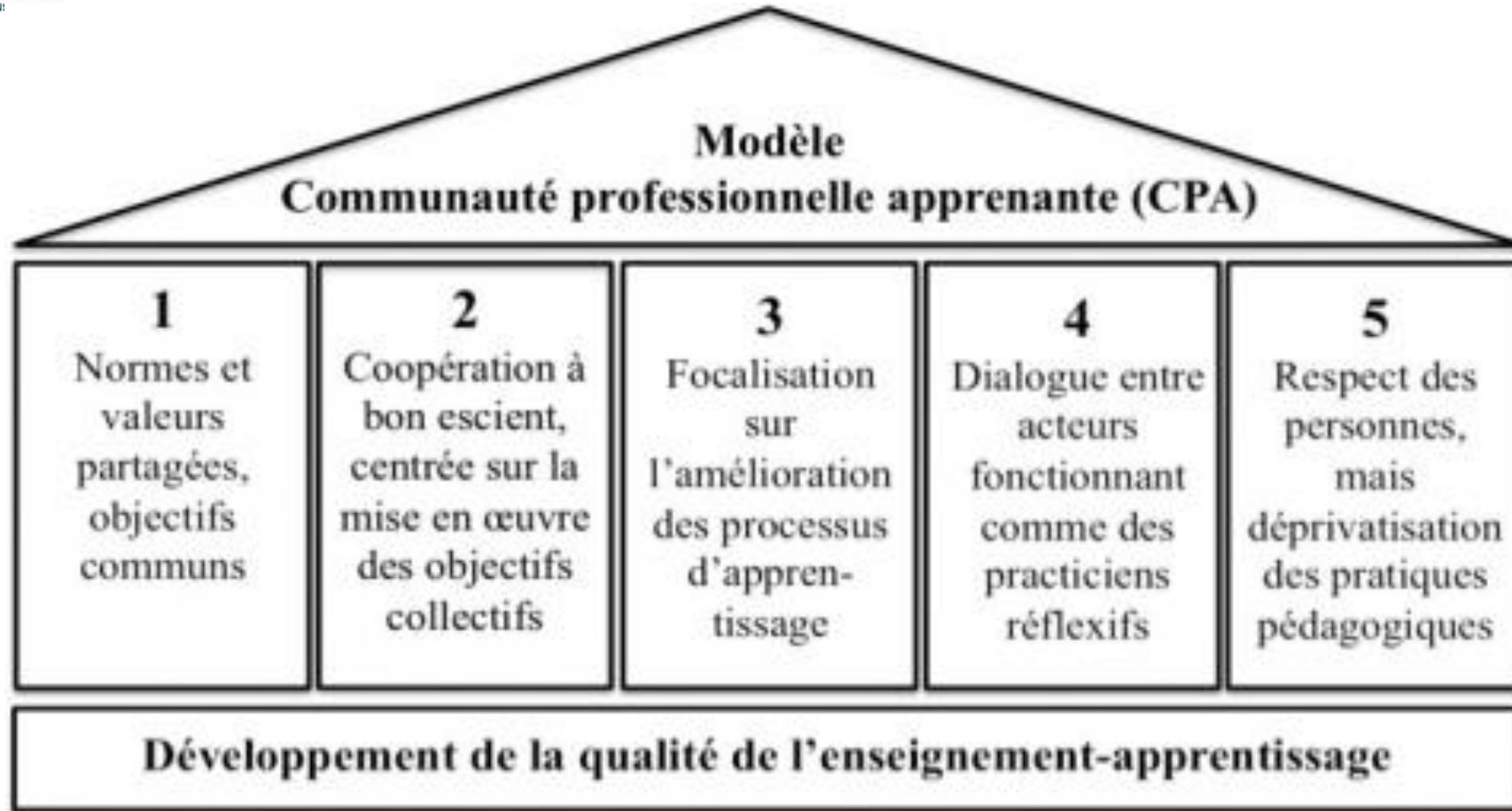
- Communauté de projet
- Communauté de pratiques, d'intérêt
- Communauté d'apprentissage

# Les 5 disciplines de l'organisation apprenante



- Bénéfice immédiat: la performance (on apprend plus vite et mieux à plusieurs)
- Bénéfice à plus long terme: la pérennité (on va plus loin à plusieurs)

<https://ladigitale.dev/digiview/#/v/67a07d6d6d5e1>



Bonsen & Van der Gathen (2006): <https://journals.openedition.org/ree/4763?lang=fr>

➤ **Passer d'un collectif d'experts à un collectif expert => 1 + 1 = 3**

## GRILLE DE POSITIONNEMENT DES COLLECTIFS PROFESSIONNELS

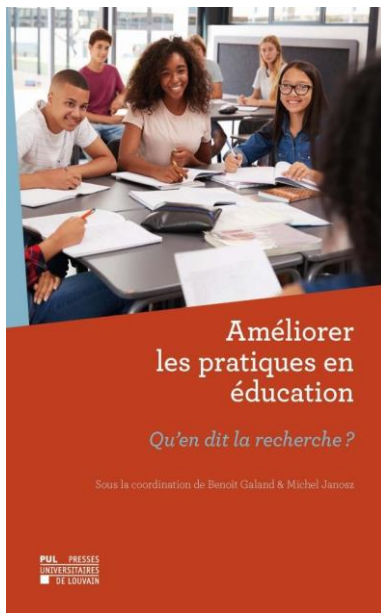
<b>Conditions de pérennisation</b>	<b>Principes de fonctionnement</b>								
	<b>Professionalisation</b>	Formation continue hors-sol, individuelle et/ou subie	<b>Stabilité et éthique professionnelle</b>	Soutien mutuel, partage de pratiques et d'expériences	<b>Soutien institutionnel</b>	Travail collaboratif comme moyen de développement professionnel : co-construction des compétences professionnelles	<b>Capacité à faire du lien</b>	Organisation collective du travail sur la base et au bénéfice des apprentissages collectifs	<b>Valeurs, buts et contradictions</b>
	<b>Organisation (espaces, temps, outils)</b>	Échanges informels, atomisés, non structurés		Coordination informelle du travail collectif		Structuration d'espaces, de temps, de méthodes et de ressources dédiés au collectif		Réification de la mémoire de travail, construction d'un répertoire et d'outils partagés et partageables	
	<b>Pilotage</b>	Pilotage par le prescrit et les moyens, peu de coordination		Leadership transformatif, promotion de la coopération		Leadership partagé, distribué, coordination explicite des tâches, officialisation des rôles		Leadership systémique, multi-scalaire, articulation avec les acteurs locaux, académiques, nationaux	
	<b>Objets, objectifs</b>	Concertation ponctuelle pour harmonisation administrative		Objets de travail communs, projets ponctuels et fragmentés		Identification d'objets de métier partagés (didactiques, pédagogiques, éducatifs) et controverses professionnelles		Formulation d'un plan d'action, selon le contexte local, opérationnalisé en objectifs et articulé à des critères et des modes d'évaluation	
<b>Étapes de transformation</b>	<b>Collection de professionnels</b>	Potentialités	<b>Collectif émergent</b>	Fusion	<b>Collectif implanté</b>	Maturation	<b>Organisation apprenante</b>	Transformation	

<https://centre-alain-savary.ens-lyon.fr/CAS/thematiques/nouvelles-professionnalites/pilotes/grille-de-positionnement-des-collectifs-professionnels>

## Une communauté apprenante est ...

un collectif qui est un groupe de personnes qui ont la volonté de se réunir pour:

- **Dépasser** leurs limites et leurs différences
  - **Communiquer** efficacement
  - **Apprendre, en conscience, collectivement et individuellement**
  - **Prendre des décisions ensemble**
  - Travailler ensemble vers des **but**s définis
-



- Dialogue **réflexif**
- **Déprivatisation** des pratiques
- Activités **collaboratives**
- Sentiment d'un **but partagé**
- Focalisation **collective** sur **l'apprentissage des élèves**

## Être membre de la communauté

- Orienter les conversations vers le **futur désirable** plutôt que de seulement les centrer autour des problèmes immédiats à résoudre;
- Détourner les conversations des fautes, des erreurs, des culpabilités, des imperfections, et les orienter vers le **don, la générosité, les possibles d'entraide**





**L'ERREUR**  
EST INTERDITE  
**AUTORISÉE**




**« L'esprit n'use de faculté  
créatrice que quand  
l'expérience lui en  
impose la nécessité » \***

\*phrase d'Henri Poincaré mais il l'a orthographié différemment

~~« OUI MAIS... »~~  
**ET POURQUOI PAS ?**




**SUSPENDRE.....**  
**..... SON JUGEMENT**



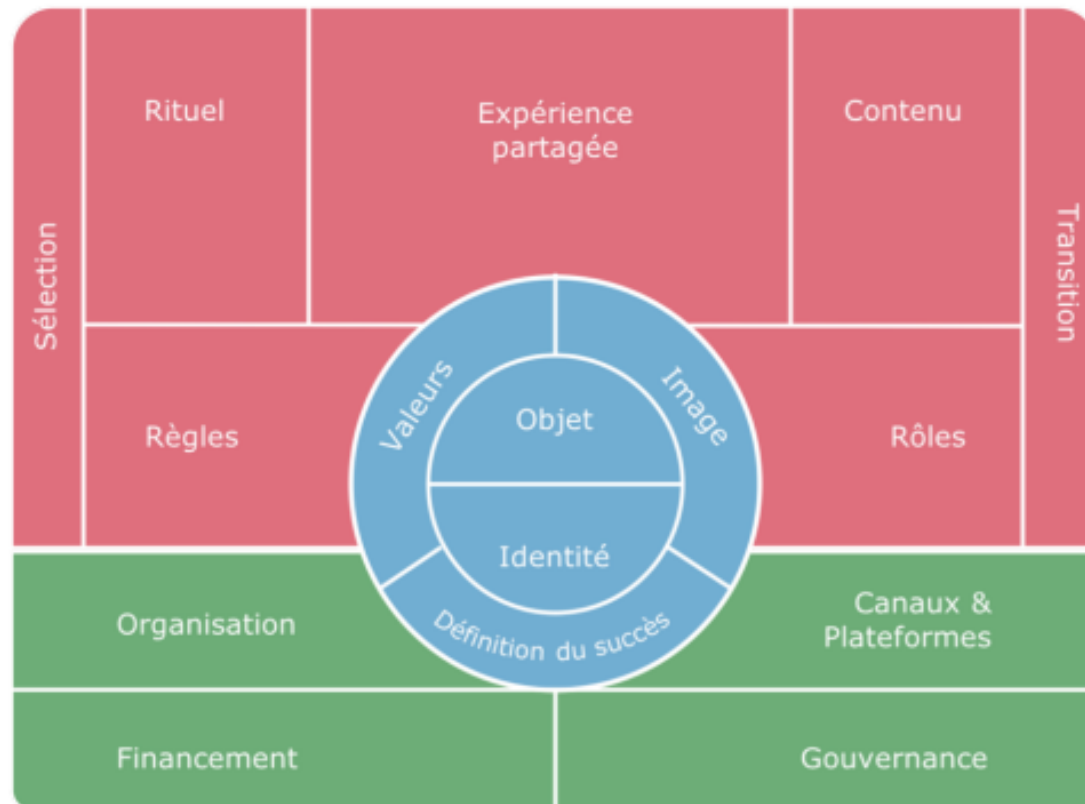
**LÂCHER**  
**SES IDÉES**



**ECOUTER**  
**ECOUTER**  
**ECOUTER**



# Être ensemble : le temps de la vision partagée





***L'EXPÉRIENCE***

***L'IDENTITÉ***

***LA STRUCTURE***

# Être ensemble : le temps de la vision partagée

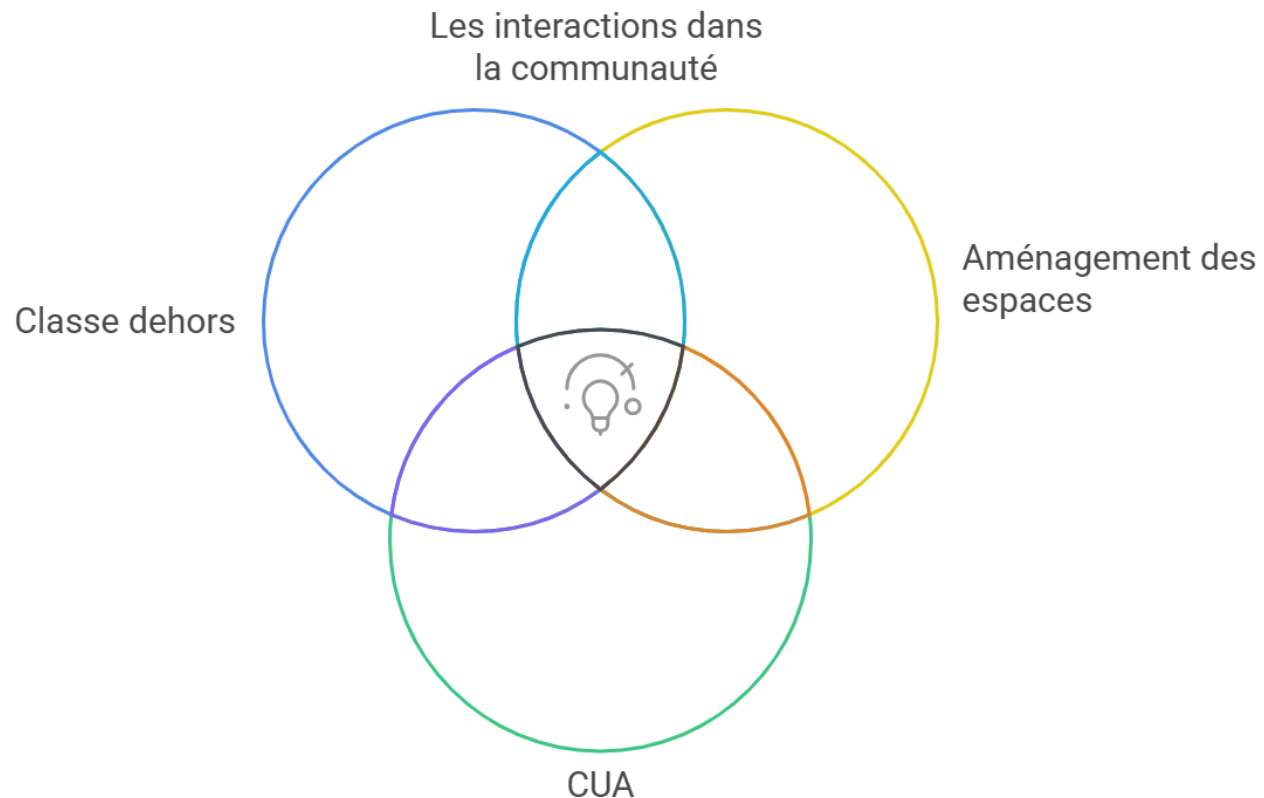
Nom de votre communauté <u>Communauté minimale viable</u>		 Community Canvas	 <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">community-canvas.org</a>	Consultez le <a href="#">Community Canvas complet here</a> 
<b>1. Objectif</b> Pourquoi la communauté existe-t-elle ? Votre réponse ici  Attendus / Livrables / Contenus	<b>3. Valeurs</b> Quels sont les 3 principes importants pour nous ? ...	<b>5. Expérience</b> Qu'est-ce qui se passe régulièrement dans notre communauté et qui nous aide à atteindre nos objectifs et à exprimer nos valeurs en action ? Pensez également à l'intégration : comment l'expérience au sein de la communauté commence-t-elle ?		
<b>2. Identité</b> À qui cela s'adresse-t-il et quel est notre processus de sélection ? ...	<b>4. Définition du succès</b> Au cours des 12 prochains mois, quels sont les 3 indicateurs qui définiront notre succès ? ...			
<b>6. Règles</b> Quels sont les différents rôles que les membres peuvent jouer dans notre communauté ? Quelle est la relation don/contre-don ? ...	<b>7. Règles</b> Quelles sont les lignes directrices et les lignes qui nous aident à atteindre notre objectif et à représenter nos valeurs ? ...	<b>8. Gouvernance</b> Comment prenons-nous les décisions ? Qui décide quoi ? ...	<b>9. Communication</b> Quels sont les moyens les plus simples pour communiquer entre nous ? Quel serait le rythme idéal ? ...	

## Être ensemble : le temps de la vision partagée

- Quelles valeurs ? (cf. le brise-glace)
- Quelles modalités de travail ?
- Quels livrables pour les groupes ?
- Quels apports / accompagnement / participation des formateurs, CPC/CPD, ERUN, etc ?  
Quelle procédure pour les solliciter ?
- Quelle animation ?
- Quels temps forts de partage et sous quelles formes ?
- Quelle visibilité de cette communauté dans l'écosystème ?

**Un pôle architecte pour faire des propositions à la communauté à 16h15 ?**

# Être ensemble : le temps de la vision partagée

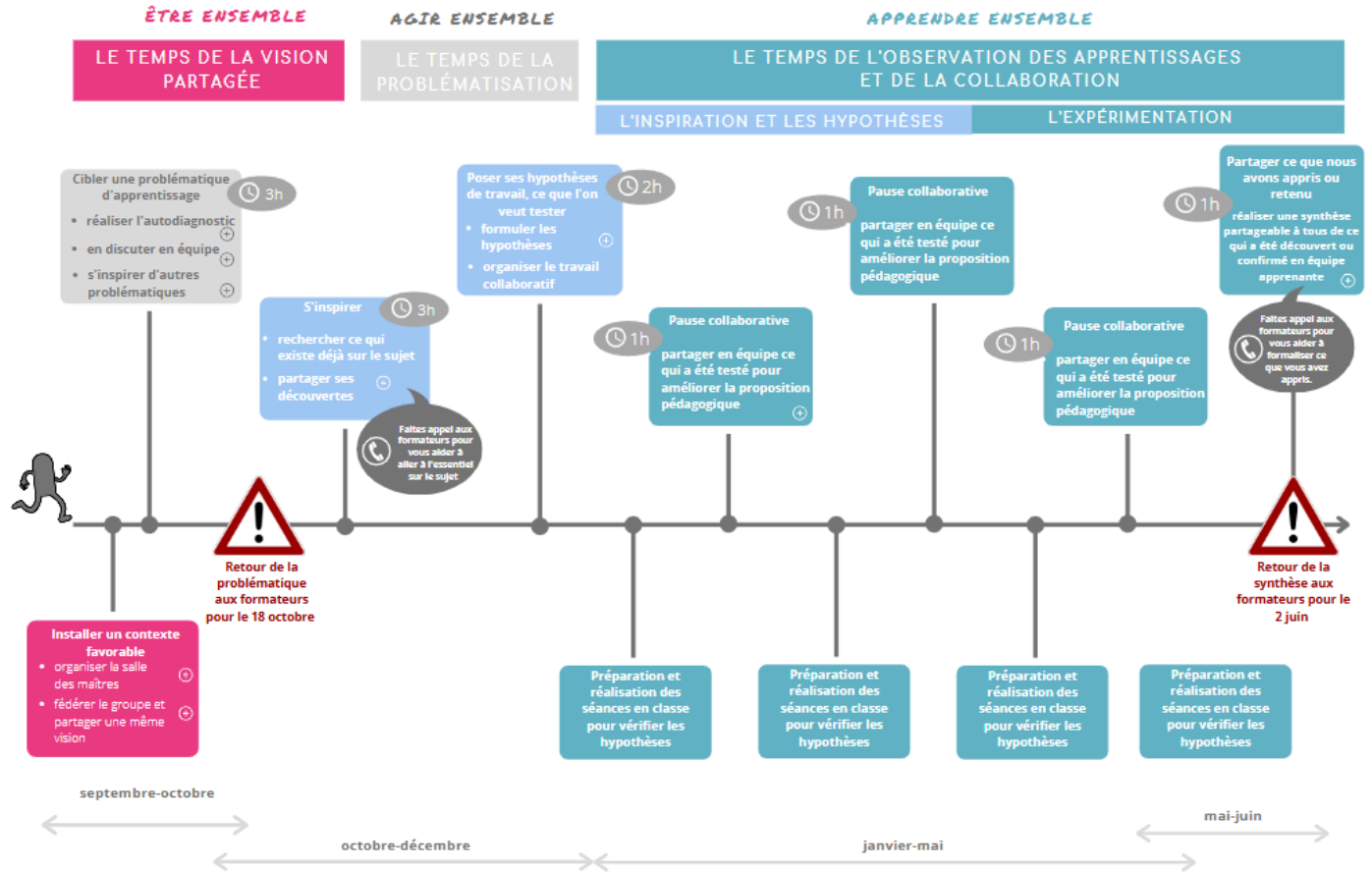


**Un pôle architecte pour faire des propositions à la communauté à 16h15 ?**

# L'exemple de la circonscription de Béthune: "Tous chercheurs, tous apprenants !"

## LA VIE D'UNE ÉQUIPE APPRENANTE

2022-2023



## Le cycle de vie de la communauté

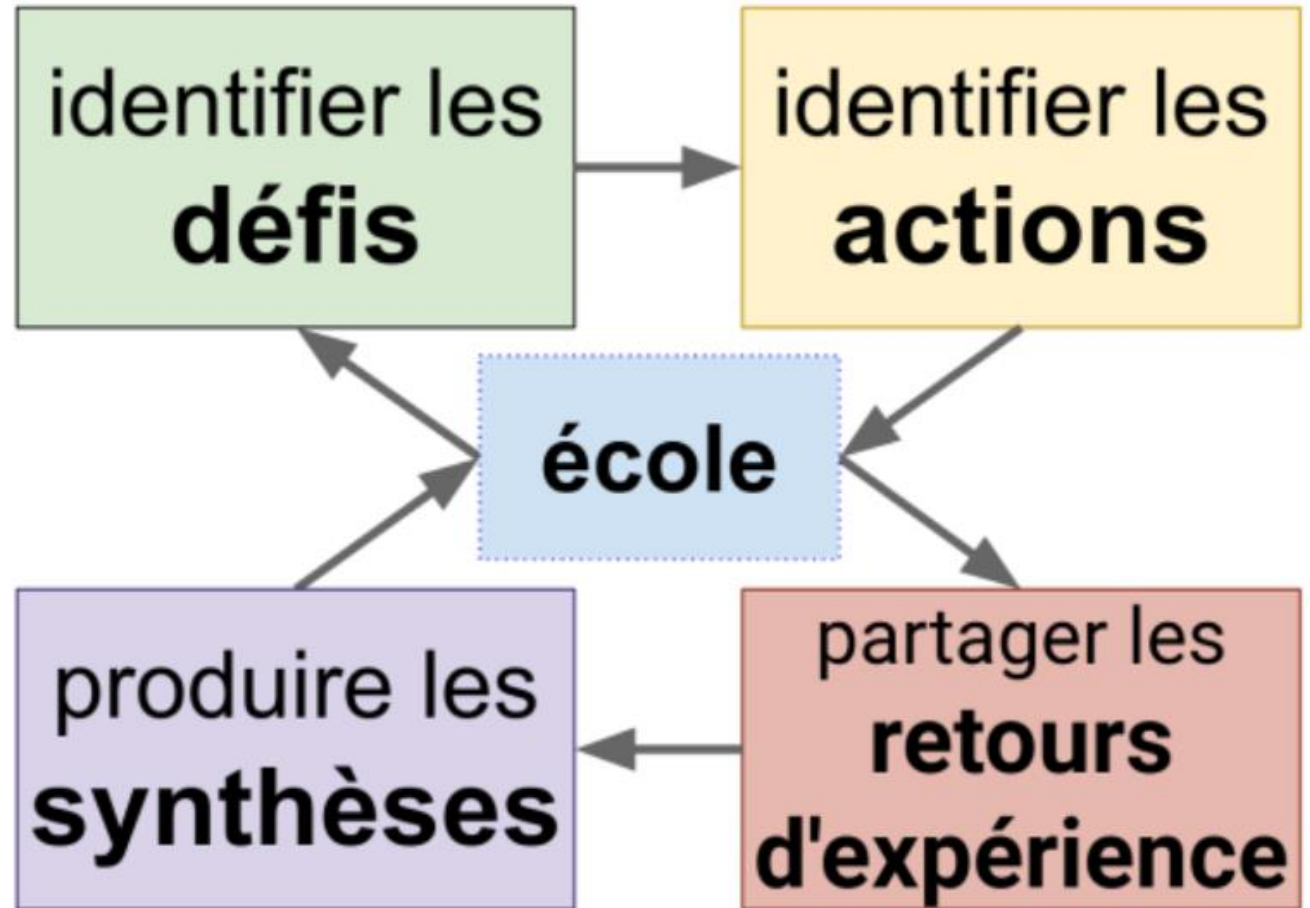
**Être ensemble** : le temps de la vision partagée

**Agir ensemble** : le temps de la problématisation

**Apprendre ensemble** : le temps de la recherche

**Apprendre ensemble** : le temps de l'expérimentation

La communauté  
« profs  
chercheurs »



# Un carnet de bord pour vous aider dans votre démarche de collectif apprenant

Pour accéder aux  
fiches-guide, appuyez  
sur CTRL, passez sur  
l'icône  
et cliquez sur les 2 en  
même temps.

## MON CARNET DE BORD APPRENANT

Ce guide a pour but de vous aider à préparer et animer les temps de partage autour de la problématique d'école.

Votre équipe sera plus efficace si chacun de ses membres peut prendre un rôle spécifique. Vous veillerez ainsi à envisager les différences comme source de richesse et vous éviterez que l'ensemble du travail collectif repose sur l'énergie et la motivation d'une seule et même personne. Le travail en équipe mènera plus facilement à une collaboration approfondie et à de la controverse si un facilitateur est nommé.

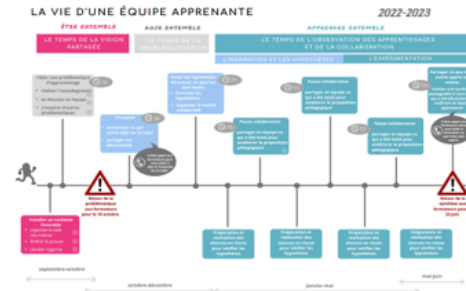
Nous vous invitons à choisir en équipe la personne qui tiendra ce rôle. Cette dernière facilitera la participation de tous et assurera la dynamique des échanges.

Pour toute demande d'accompagnement auprès d'un formateur :



Tous Apprenants !  
<http://monecolesengage.etab.ac-lille.fr/>

### LES ÉTAPES / LA PLANIFICATION



### Échéancier du travail collaboratif

<b>Autodiagnostic</b> États des lieux pour cibler les besoins de vos élèves	Avant le 10/09/2022 (retour des résultats le 19/09/2022 au plus tard)
<b>Problématisation</b> Par le débat et la controverse professionnelle <u>vous mettant</u> en avant votre problématique d'équipe apprenante	Pour le 18/10/2022
<b>Hypothèses - travail collaboratif</b> Déterminer des réponses concrètes à votre problématique que vous vérifierez.	Pour le 16/12/2022
<b>Pause collaborative</b> Partager et s'approprier les expériences de chacun	De janvier à mai 2023
<b>Synthèse</b> Réaliser une synthèse partageable à tous de ce qui a été découvert ou confirmé en équipe apprenante	2 <u>Juin</u> 2023 au plus tard

Ce calendrier peut être différent selon l'état d'avancement de l'équipe apprenante. A noter toutefois que, pour être efficace et permettre plusieurs boucles de travail collaboratif, l'expérimentation doit être commencée au plus tard en janvier.

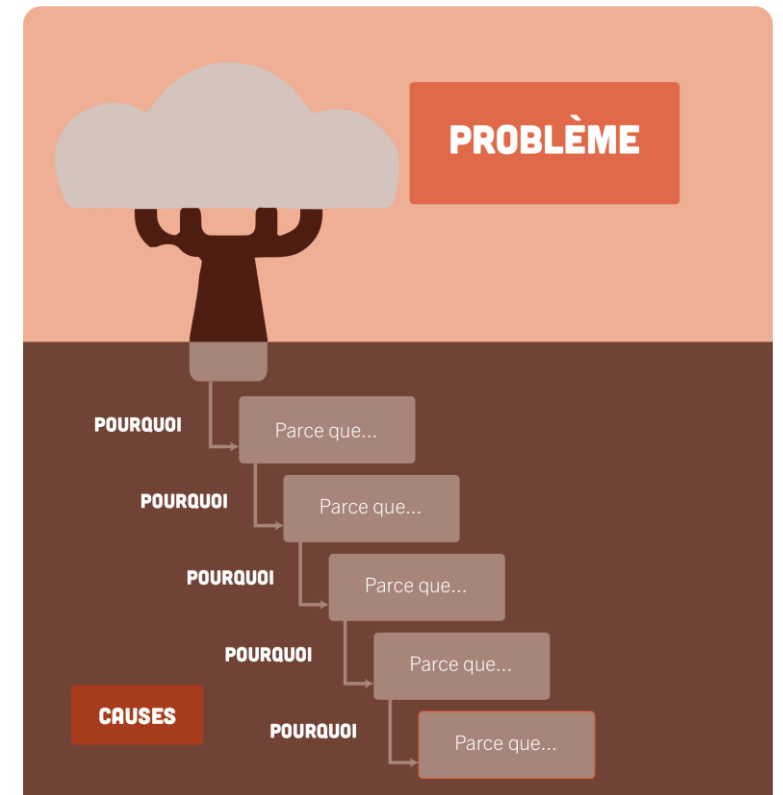
### Le calendrier prévisionnel de nos rencontres

	Étapes	fiche-guide	Page du carnet	Date et durée	Présence du formateur
P1 = 3h Installer un contexte favorable	Installer un contexte favorable				
	Installer une vision partagée				
P2 = 5h Cibler une problématique d'apprentissage (3h)	Problématisation <ul style="list-style-type: none"> <li>controverse sur l'<u>auto-diagnostic</u></li> <li>choix de la problématisation</li> <li>planification</li> <li>états des lieux</li> </ul> LA TOUSSAINT		P 4		
			P 5		
P3 = 4h travail inspirer (3h)	Temps de la recherche ou apports théoriques		P 6		
	Synthèse des découvertes				
	Formuler les hypothèses		P 7		

# Agir ensemble : le temps de la problématisation

- En équipe, affinez la problématique à laquelle vous voulez répondre par des expérimentations en classe
- Vous pouvez utiliser la technique des 5 pourquoi pour aboutir à une formulation commençant par « comment pourrions-nous ... ? »

<https://kitoutils.com/outils/les-5pourquoi>



# L'humain au centre

## Partir de l'humain et poser explicitement le problème à résoudre

- Identifier des besoins humains (pour y répondre)
- Comprendre avec empathie : observer et questionner
- Formuler le problème de manière claire, concrète et de façon à générer des solutions

### « Comment pourrions-nous... ? »

- **Comment** : on cherche des solutions concrètes
- **Pourrions** : on va essayer de proposer une solution, pas d'obligation de résultats, essais/erreurs
- **Nous** : on le fait ensemble, intelligence collective

*« On ne résout pas un problème avec les modes de pensée qui l'ont engendré. »*

*« Si j'avais une heure pour résoudre un problème, je passerais 55 minutes à définir le problème et seulement 5 minutes à trouver la solution. »*

(Albert Einstein)

## Une pause nutritive sur la CUA

**Apprendre ensemble** : le temps de la recherche

---



## La conception universelle des apprentissages : un levier pour l'inclusion

# Accessibilité ou compensation ?





# Accessibilité et compensation : une complémentarité

## Accessibilité :

**Des solutions d'aménagement pour tous**  
Contexte de la société dans son ensemble  
Dans l'absolu, pour toutes les personnes,  
quel que soit leur handicap



## Compensation

**Besoins résiduels pour une personne**  
Contexte déterminé  
Cas unique, pour une personne donnée,  
avec un handicap particulier, dans une  
situation précise





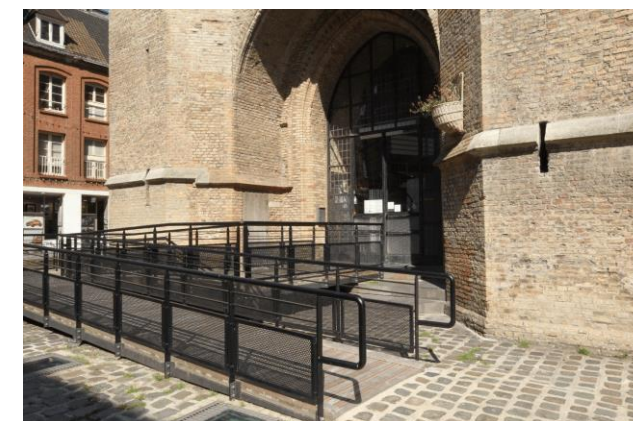
# L'origine de la conception universelle

# La conception universelle en architecture

## Approche individuelle



## Approche collective



# De l'architecture à l'enseignement

## ➔ La conception universelle des apprentissages ou CUA

Dans les années 1980, David **Rose**, Anne **Meyer** et leurs collègues du Center for Applied Special Technology (CAST) ont mis au point le cadre de la **CUA**, basé sur la recherche en neurosciences cognitives

**L'objectif de la CUA** : concevoir un environnement d'apprentissage accessible à tous les apprenants et optimiser leur expérience d'apprentissage.





# Les besoins des élèves

# Les besoins des élèves

1

**EBEP**



Ce sont toutes les personnes ayant :

- des besoins résultant d'une déficience
- des besoins dus à une difficulté d'apprentissage
- des besoins dus à des difficultés socio-économiques ou culturelles

2

**Variabilité des apprenants**



Les 7 postulats de Burns mettent en évidence la diversité et la variété des apprenants en situation d'apprentissage

3

**ZPD**

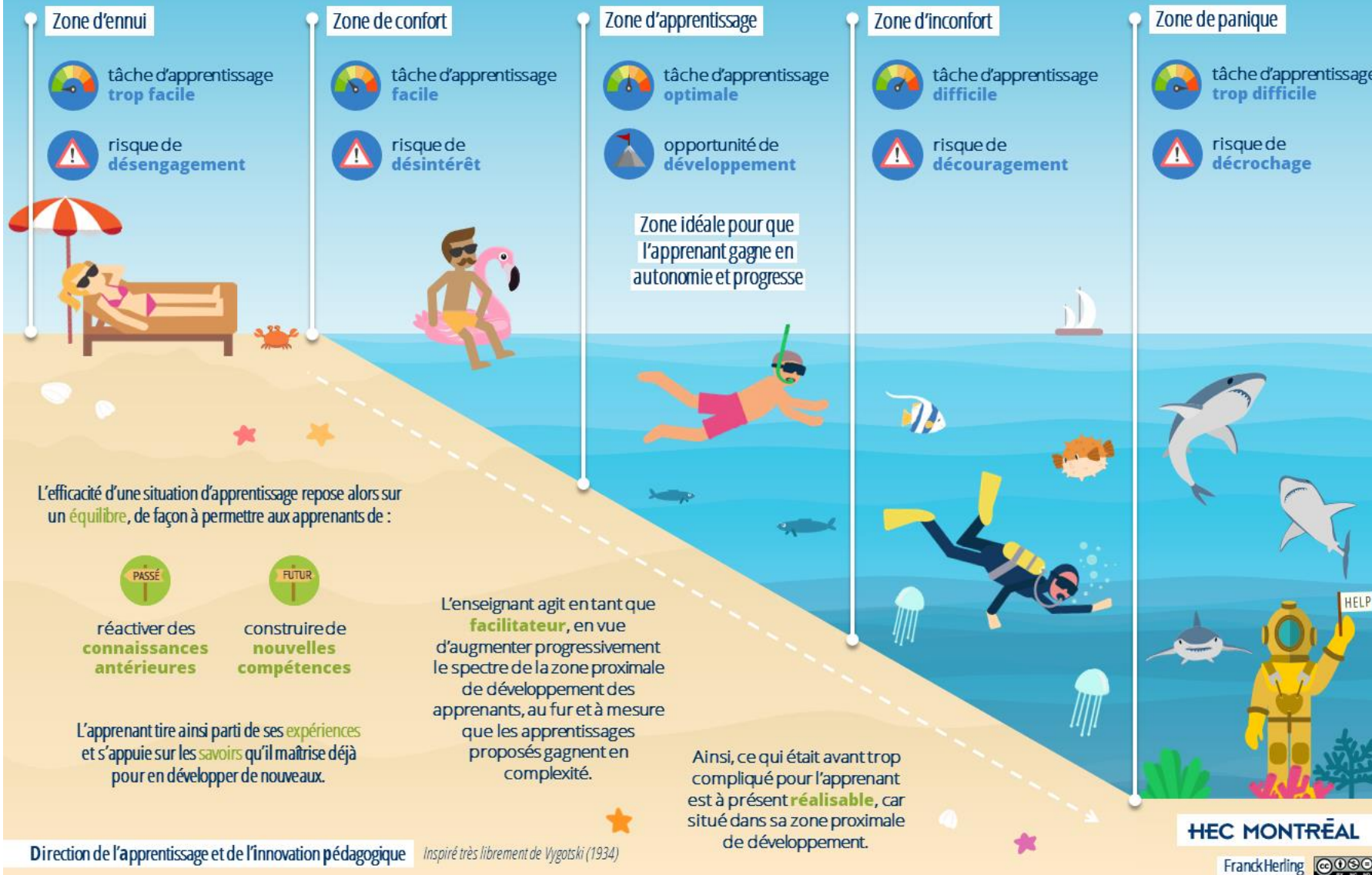


Zone d'apprentissage idéale pour que l'élève gagne en autonomie et progresse

# LA ZONE PROXIMALE DE DÉVELOPPEMENT

Pour être adéquate, une activité d'apprentissage doit se situer dans la **zone proximale de développement** de l'apprenant, c'est-à-dire à mi-chemin entre ce qui est **trop simple** et ce qui est **trop complexe**.

La tâche d'apprentissage proposée doit être à la fois **réalisable** par les apprenants tout en comportant une part de **défi**.





# La CUA : les trois piliers

## Conception universelle des apprentissages

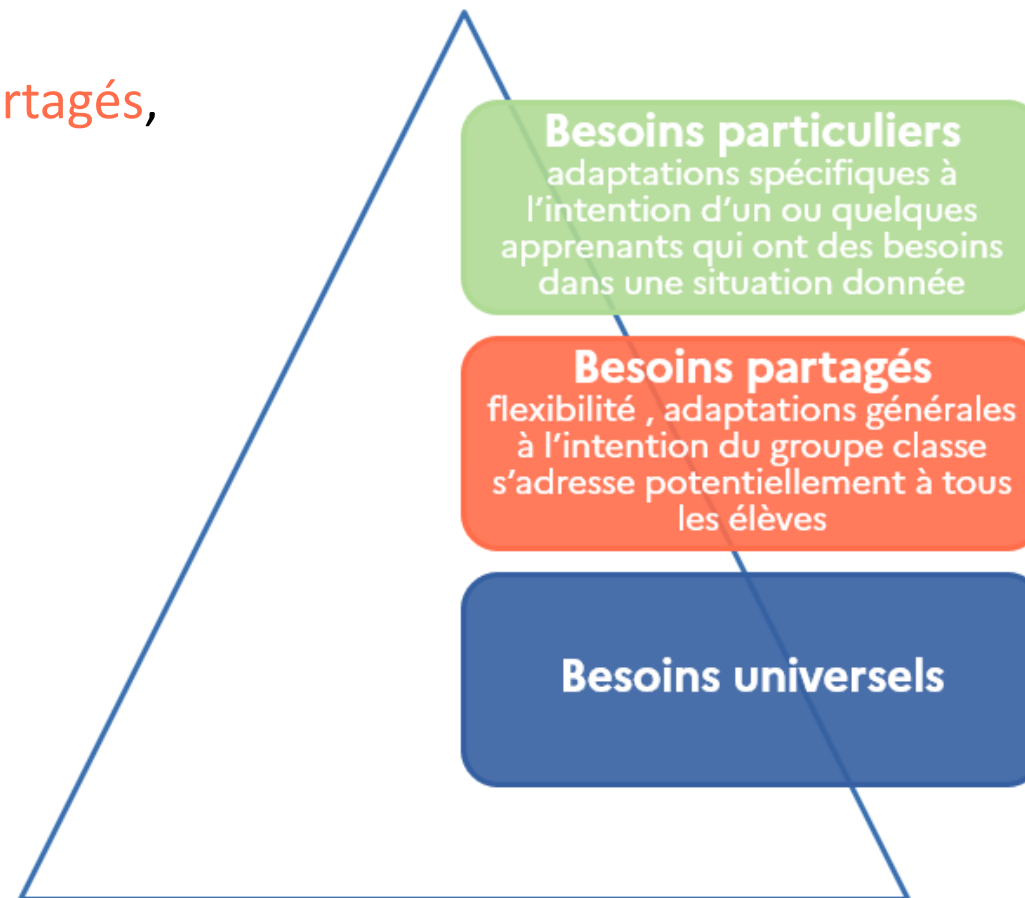
Définition de Sylvie Cèbe :

« Plutôt que de concevoir une séance à l'attention de l'élève moyen, cet élève épistémique qui n'existe pas vraiment, puis de chercher dans « l'après-coup » ce que j'appelle « les bretelles, les ceintures » pour les élèves à besoins éducatifs particuliers, **on conçoit dès le départ des séances et des dispositifs didactiques qui incluent les élèves à besoins éducatifs particuliers**. Il s'agit de réfléchir en amont à ce qu'on peut offrir comme aide, en collectif, pour que tous les élèves puissent bénéficier de la séance. »



## Conception universelle des apprentissages

Diversité de profils, diversité de situations :  
des besoins **particuliers** mais aussi des besoins **partagés**,  
des besoins **universels**.



## Conception universelle des apprentissages

Accessibiliser c'est  
réduire la part des  
adaptations individuelles  
nécessaires.



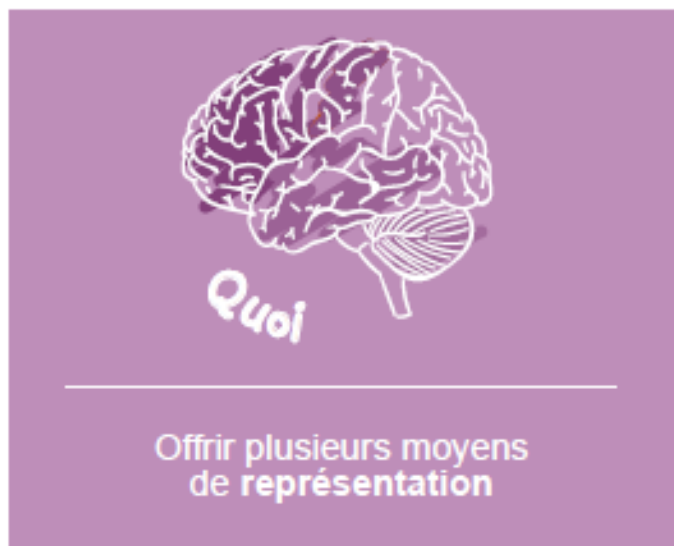
**Différenciation** **Accessibilité**

# Un environnement optimum d'apprentissage



## Les 3 piliers de la CUA

### Réseau perceptif



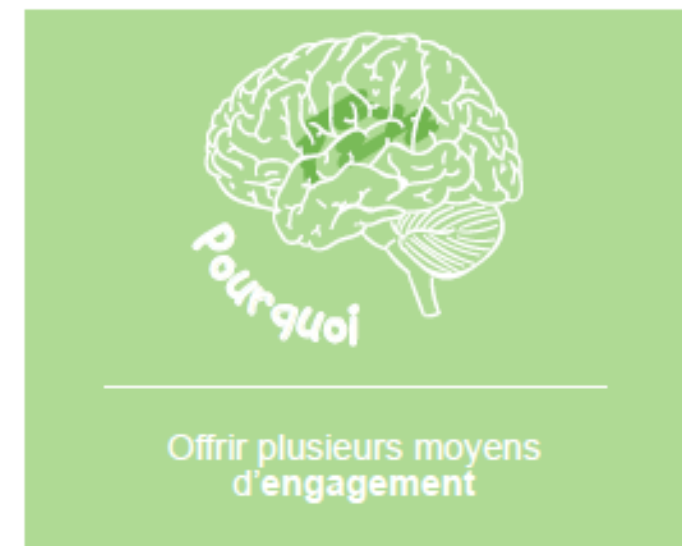
Accès au contenu

### Réseau stratégique



Production de contenu

### Réseau émotionnel



Sens et motivation

## Offrir diverses possibilités...



# Les 3 piliers de la CUA



Adapté de © 2011 by CAST. All rights reserved. www.cast.org www.udcenter.org. APA Citation: CAST (2011) Universal Design for Learning guidelines version 2.0. Wakefield, MA: Author

[https://innovation.sainteanne.ca/wp-content/uploads/2018/03/Conception\\_universelle\\_apprentissage.pdf](https://innovation.sainteanne.ca/wp-content/uploads/2018/03/Conception_universelle_apprentissage.pdf)

## 1 Offrir diverses possibilités sur le plan de la perception

- 1.1 Proposer divers moyens de personnaliser la présentation de l'information
- 1.2 Proposer d'autres modes de présentation pour les informations auditives
- 1.3 Proposer d'autres modes de présentation pour les informations visuelles

## 4 Offrir diverses possibilités sur le plan de l'action physique

- 4.1 Varier les méthodes de réaction et d'interaction
- 4.2 Optimiser l'accès aux outils et aux technologies de soutien

## 7 Offrir diverses possibilités pour éveiller l'intérêt

- 7.1 Optimiser les choix individuels et l'autonomie
- 7.2 Optimiser la pertinence, la valeur pédagogique et l'authenticité
- 7.3 Minimiser les risques et les distractions

## 2 Offrir diverses possibilités sur les plans de la langue, des expressions mathématiques et des symboles

- 2.1 Clarifier le vocabulaire et les symboles
- 2.2 Clarifier la syntaxe et la structure
- 2.3 Soutenir le décodage des textes, de la notation mathématique et des symboles
- 2.4 Faciliter la compréhension lors du passage d'une langue à l'autre
- 2.5 Illustrer l'information et les notions à l'aide de plusieurs supports

## 5 Offrir diverses possibilités sur les plans de l'expression et de la communication

- 5.1 Utiliser plusieurs supports de communication
- 5.2 Utiliser plusieurs outils d'élaboration et de composition
- 5.3 Développer les compétences grâce à un soutien échelonné en situation de pratique et de performance

## 8 Offrir diverses possibilités pour soutenir l'effort et la persévérance

- 8.1 Souligner l'importance des buts et des objectifs
- 8.2 Varier les exigences et les ressources pour rendre les défis plus stimulants
- 8.3 Favoriser la collaboration et la communauté
- 8.4 Augmenter le retour d'information pour une plus grande maîtrise

## 3 Offrir diverses possibilités sur le plan de la compréhension

- 3.1 Activer les connaissances antérieures ou fournir les connaissances de base
- 3.2 Faire ressortir les modèles, les caractéristiques essentielles, les idées principales et les relations entre les notions
- 3.3 Guider le traitement, la visualisation et la manipulation de l'information
- 3.4 Maximiser le transfert et la généralisation

## 6 Offrir diverses possibilités sur le plan des fonctions exécutives

- 6.1 Guider l'élève dans l'établissement d'objectifs appropriés
- 6.2 Soutenir la planification et l'élaboration de stratégies
- 6.3 Faciliter la gestion de l'information et des ressources
- 6.4 Améliorer la capacité de l'apprenant d'assurer le suivi de ses progrès

## 9 Offrir diverses possibilités sur le plan de l'autorégulation

- 9.1 Promouvoir les attentes et les idées qui optimisent la motivation
- 9.2 Développer les stratégies d'autorégulation et la faculté d'adaptation de l'élève
- 9.3 Développer la capacité d'auto-évaluation et de réflexion



## Les moyens pour la mise en place de la CUA

	<b>Objectifs et attentes</b> Pour les défis optimaux	<b>Matériel pédagogique</b> Pour un accès équitable	<b>Stratégies d'enseignement</b> Pour un enseignement efficace	<b>Méthodes d'évaluation</b> Pour suivre les progrès
<b>Engagement</b> Pourquoi	Etablir des objectifs qui motivent les élèves à apprendre	Offrir des choix qui permettent aux élèves d'interagir avec le matériel pédagogiques	Offrir des choix qui favorisent l'engagement et la motivation	Créer des évaluations qui mesurent le développement affectif
<b>Représentation</b> Quoi	Décrire les objectifs de façon claire et spécifique	Fournir différents moyens de représentation de l'information	Donner des choix pour construire les connaissances	Créer des évaluations qui mesurent l'acquisition des connaissances
<b>Action-Expression</b> Comment	Décrire les objectifs de façon mesurable et atteignable	Offrir différents moyens d'action et d'expression	Fournir des choix pour construire les compétences	Créer des évaluations qui mesurent le développement des compétences



## Quelques leviers d'accessibilisation

- Les notions de compétence cible et d'étayage (ex)
- Le plan de travail et la feuille de route (en associant l'aménagement des espaces)
- L'enseignement explicite
- L'importance de la rétroaction

Des apprenants débrouillards, bien informés et compétents

Des apprenants centrés sur des objectifs stratégiques

Des apprenants motivés et déterminés

## Conception universelle des apprentissages

- **Élimination des barrières**: l'accessibilité pédagogique se concentre sur l'élimination des obstacles dans l'environnement d'apprentissage plutôt que sur l'adaptation de l'individu à la norme
- **Anticipation** des besoins: approche proactive pour prévenir les difficultés potentielles avant qu'elles n'apparaissent.
- **Flexibilité** et **diversité**
- **Autonomie** et **choix**: environnement capacitant qui encourage l'autonomie des élèves (liberté de faire des choix pour mieux s'engager dans la tâche).

Des apprenants débrouillards, bien informés et compétents

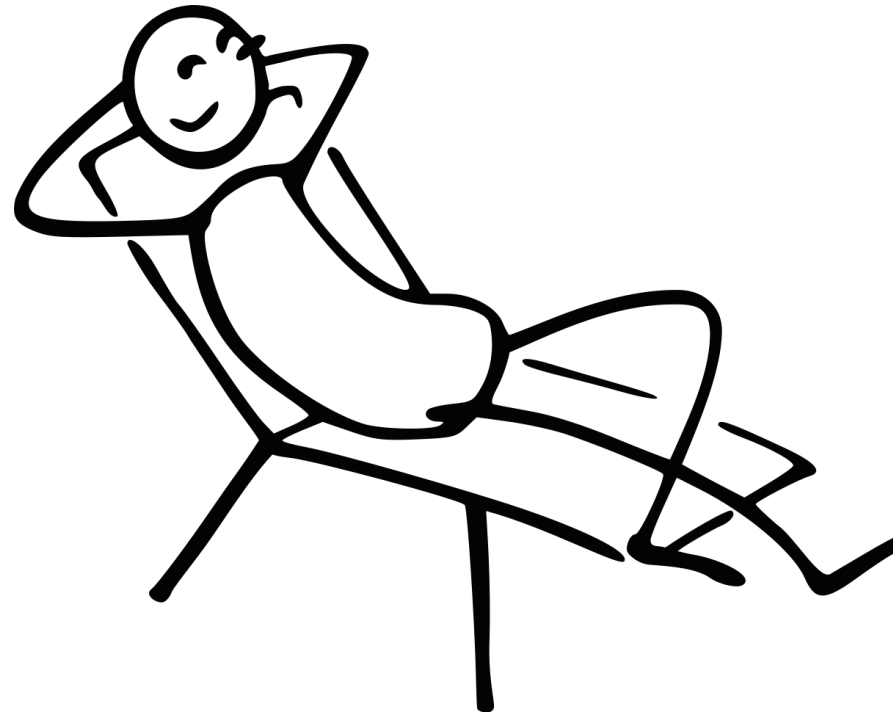
Des apprenants centrés sur des objectifs stratégiques

Des apprenants motivés et déterminés



# Pause

---



15 min

---





# Apprendre ensemble : le temps de l'expérimentation

## ➤ La matrice CAAD

Pensez à analyser l'existant , que souhaitez-vous

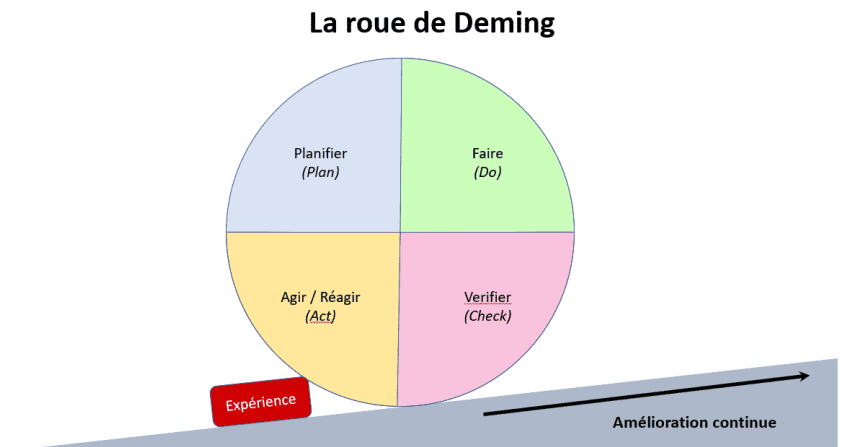
- Continuer ?
- Arrêter ?
- Améliorer ?
- Débuter ?



Continuer 	Arrêter 
Améliorer 	Débuter 

## Apprendre ensemble : le temps de l'expérimentation

- Il peut y avoir plusieurs hypothèses pour répondre à une problématique.
- L'hypothèse sera validée si et seulement si l'on constate que les apprentissages sont facilités, grâce à l'observation de l'action des élèves en classe.
- Pensez à garder traces de vos échanges

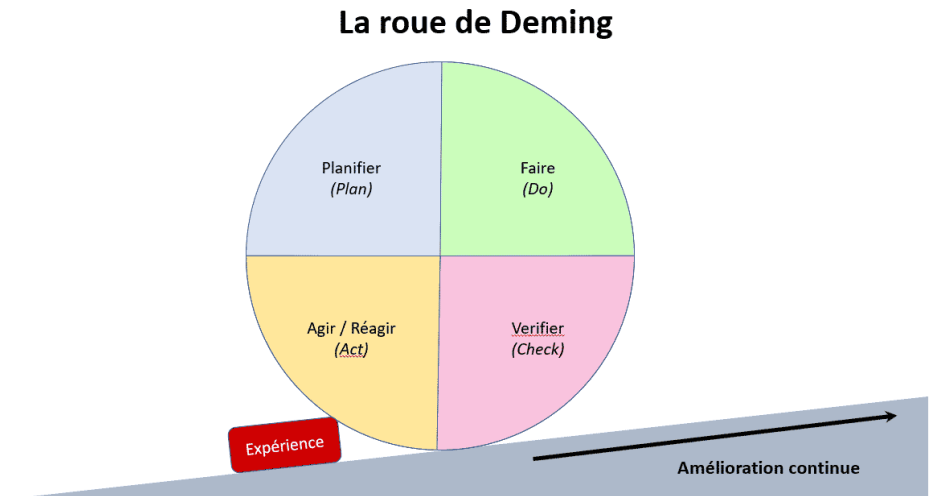


## Apprendre ensemble : le temps de l'expérimentation

- Les formateurs accompagnent / co-construisent les expérimentations, font des apports de la recherche si possible / demandé par les enseignants, animent les temps de partage de la communauté, peuvent co-intervenir sur une séance, co-construire une résidence pédagogique. Quel process ? Pôle architecte tourne sur toutes les équipes ?

- Principe essai / erreur

- Principe de la boucle itérative



# Apprendre ensemble : le temps de l'expérimentation

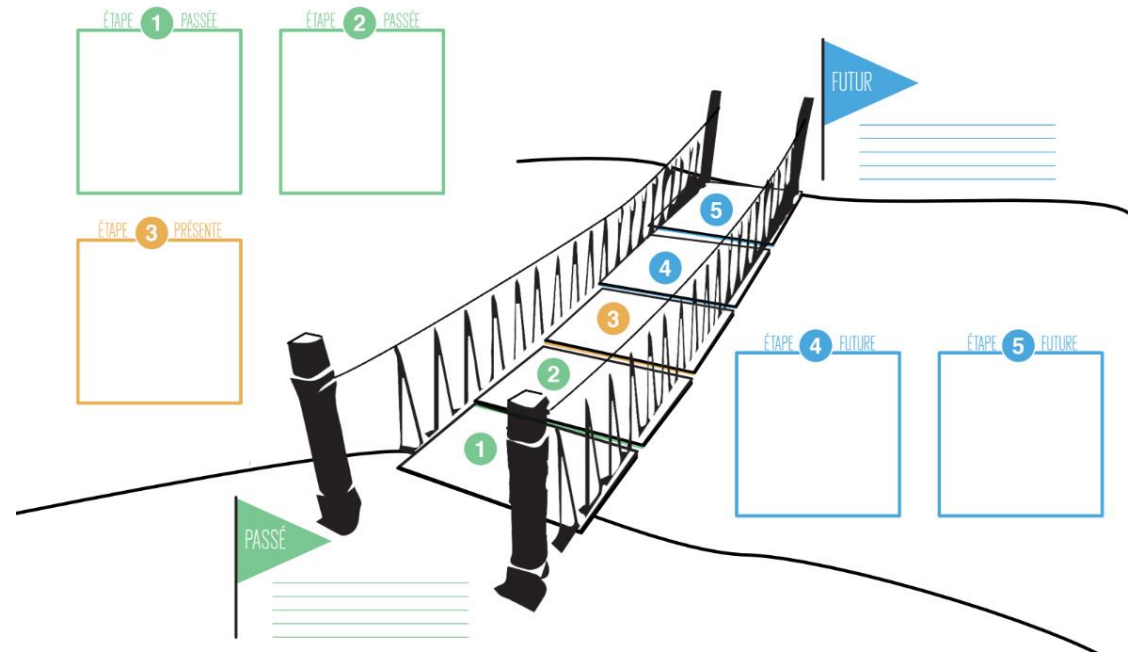
## ➤ Focus

La Résidence pédagogique a plusieurs objectifs :

- Mieux connaître les élèves, les personnels, les directeur(rice)s des écoles, le contexte d'exercice, l'environnement de l'école afin de créer une communauté apprenante de circonscription. L'équipe de circonscription paraît parfois éloignée du terrain ; elle décide de s'en rapprocher pour échanger, faire avec, participer, se questionner, tenter de trouver des solutions, des perspectives d'action ensemble. Les échanges, les participations, les interventions se feront avec la plus grande bienveillance.
- Intervenir sur le terrain, dans les écoles selon différentes modalités afin d'avoir une vision plus affinée des jeunes élèves accueillis, des difficultés, des réussites des enseignant(e)s dans leur exercice et cadre professionnel quotidien.
- Mettre à disposition des équipes pédagogiques d'école l'équipe de formateurs que sont l'IEN de la circonscription, les CPC généraliste/EPS/Numérique Educatif afin de mener ensemble des activités, des projets pédagogiques à destination des élèves sur une semaine donnée.
- Développer une réflexion de proximité avec le(la) Directeur(rice) de l'école autour du pilotage pédagogique de l'école, de l'équipe pédagogique au regard des évaluations nationales, des besoins des élèves, des indicateurs et données propres à l'école en s'appuyant sur le projet d'école, les actions déjà mises en œuvre riches et variées dans l'école, dans les classes, dans le(les) cycle(s), sur le contexte, sur les relations partenariales, ....

# Quelques outils pour modéliser votre projet

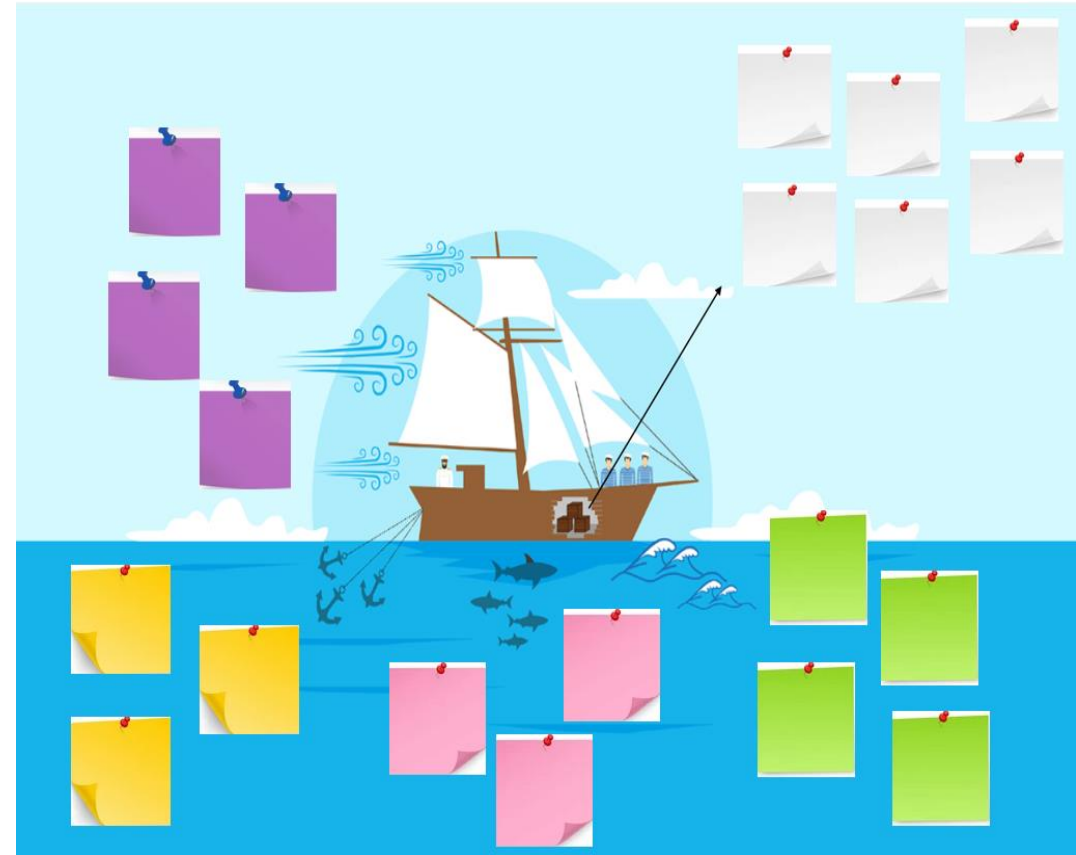
## ➤ Le pont de corde



<https://yaplusk.fr/ressources/pont-de-corde/>



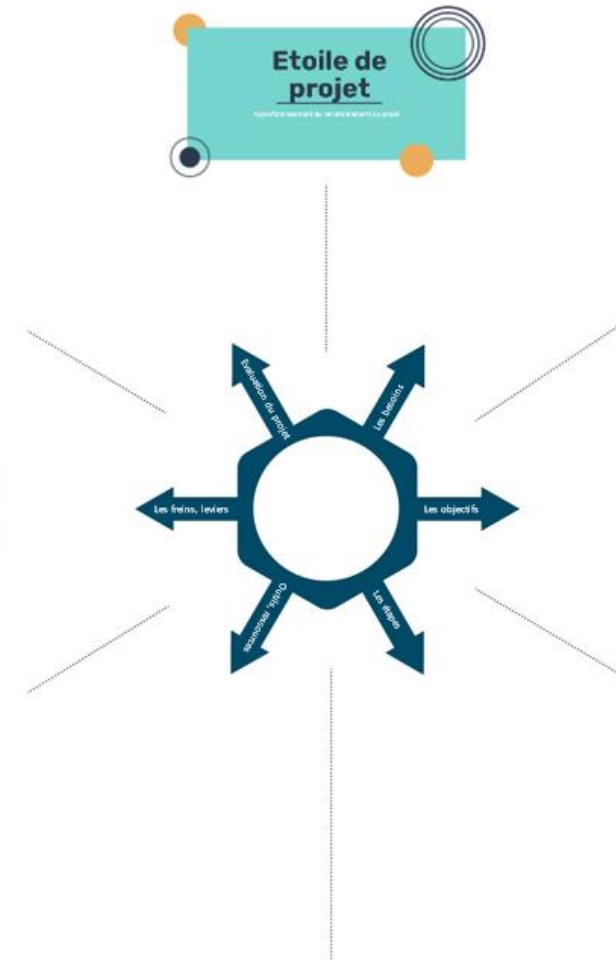
## ➤ Le bateau SWOT



## ➤ L'étoile de projet

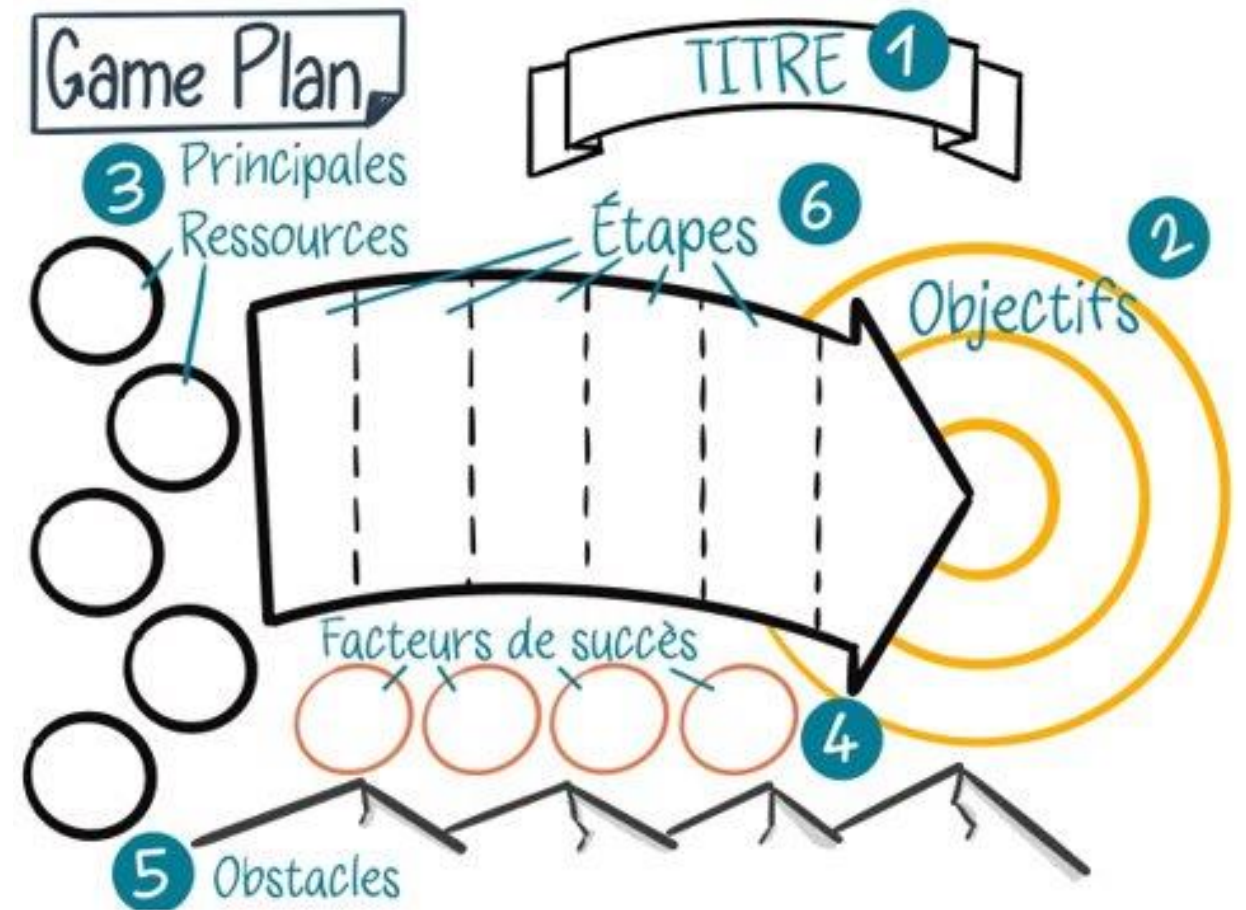
- Les objectifs
- Les besoins
- Les étapes
- Les outils, les ressources
- Leviers et freins ?
- Quelle évaluation / quels indicateurs ?

**Quel titre ?**



## ➤ Le Game Plan

- Une vision globale, pour présenter le projet dans son ensemble.
- Un document-cadre, pour refaire le point à chaque réunion.

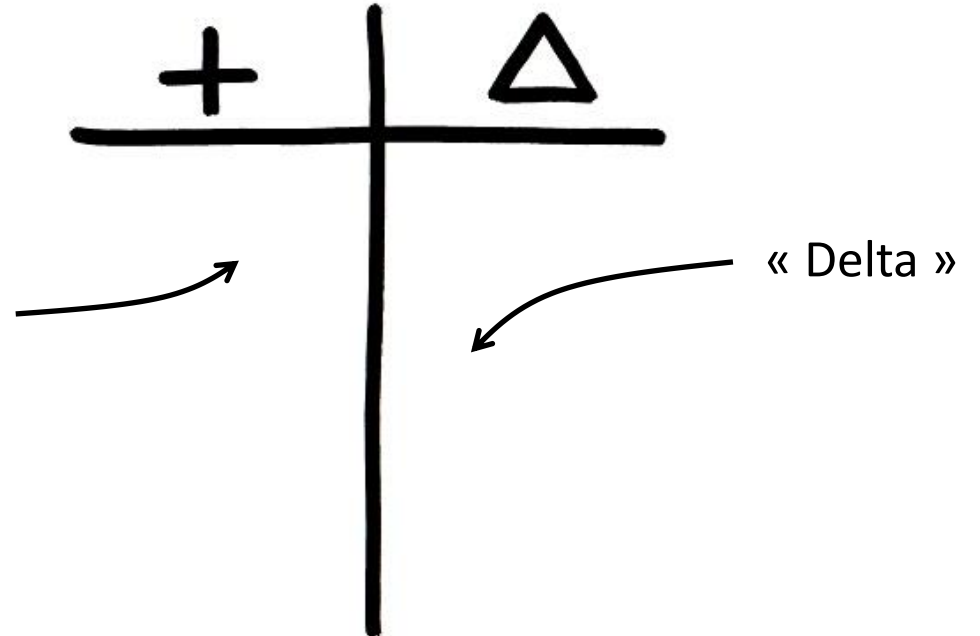




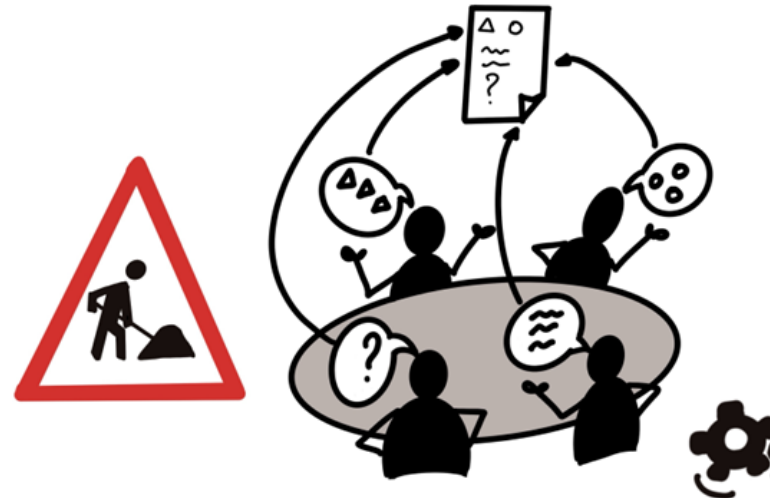
5 minutes pour présenter votre défi / projet  
à 16h15 et solliciter la communauté pour ...

- Varier les points de vue
- Capitaliser les expériences
- Avoir de l'aide
- etc

Positif



# Réalisation des éléments opérationnels de votre projet



**MERCI DE VOTRE PARTICIPATION ACTIVE et RDV le 23/04**

**Vos devoirs: préparer une affiche qui synthétisera  
le stade de votre expérimentation pour une galerie des expérimentations !**

