

Caractéristiques principales d'une communauté de pratique

Une communauté de pratique se définit le plus souvent par un domaine (Wenger, 1998), c'est-à-dire le thème général à propos duquel les participants vont travailler, par exemple, l'apprentissage de méthodes de travail par les étudiants ou la méthode de l'apprentissage par problème. C'est autour de ce domaine que des liens professionnels vont se nouer au sein d'un groupe d'enseignants pour entretenir des discussions à propos de leur pratique, c'est-à-dire l'ensemble des connaissances, activités, représentations, outils professionnels et attitudes liés à leur profession d'enseignant du supérieur.

Le domaine est le plus souvent défini dès la création d'une communauté de pratique mais il évoluera au fil du temps et en fonction des questions que se poseront les participants. Quatre dynamiques complémentaires sont à l'œuvre pour développer les activités de la communauté et la faire vivre (Wenger, 1998):

1. La participation active des membres, c'est-à-dire leur engagement dans les activités de la communauté, en tant que professionnels de leur domaine mais aussi en tant que personnes. C'est grâce aux apports d'expériences, de connaissances ou simplement d'anecdotes que les membres d'une communauté de pratique apprennent les uns des autres. Percevoir l'engagement personnel des autres constitue aussi une base pour la motivation des membres à s'engager dans des activités réflexives;
2. La formalisation des connaissances et des pratiques professionnelles des membres qui permet de rendre explicite et mettre en forme ce qui reste parfois implicite dans les pratiques professionnelles. Les experts d'un domaine professionnel ont tendance, en effet, à développer des pratiques qui ne sont pas clairement documentées; ce sont des «routines» efficaces qui sont appliquées régulièrement sans être nécessairement discutées et réfléchies. Ce sont pourtant ces routines qui constituent le cœur de l'expertise d'un professionnel, surtout pour un enseignant. Le processus de formalisation permet de rendre explicites ces pratiques spécialisées, par exemple, pour des enseignants novices;
3. La construction de sens qui permet de définir collectivement ce que sont ou devraient être les «bonnes» pratiques d'enseignement des membres de la communauté. Au sein de celle-ci, des discussions et des débats naissent à propos des pratiques d'enseignement. Le fait pour les membres de se confronter aux expériences des autres constitue un moteur important d'apprentissage. C'est aussi à travers cette négociation que les pratiques des membres se formalisent progressivement et peuvent ensuite être partagées;
4. Le développement de l'identité de la communauté qui est une conséquence des trois premiers processus et qui consiste en la définition de la communauté par la précision de son domaine d'expertise, le développement d'activités originales et la diffusion de sa production. Ceci concerne également le développement de l'identité professionnelle individuelle des membres de la communauté. Leur façon de considérer leur propre rôle d'enseignant évolue conjointement avec ce qu'ils discutent au sein de la communauté.

Ces quelques caractéristiques d'une communauté de pratique peuvent être appliquées à un groupe d'enseignants universitaires. Par exemple, le domaine d'un tel groupe pourrait être «la motivation des étudiants», «les travaux pratiques en chimie» ou «la méthode des cas en sciences juridiques». Au sein du groupe, les membres échangeraient au sujet de leurs expériences ainsi qu'au sujet des questions qu'ils se posent à propos de leur domaine. Ils se soutiendraient aussi mutuellement pour résoudre ces questions. En s'engageant dans des réunions régulières ou dans la conduite d'études systématiques de leur pratique d'enseignement, ils seraient amenés à définir plus précisément cette pratique ainsi qu'à la formaliser pour eux et pour d'autres enseignants. En procédant ainsi, ils définissent, petit à petit, l'identité et l'originalité de leur communauté. De nombreux exemples de telles communautés ont été décrits dans la littérature (Eddy & Garza Mitchell, 2012; Teeter *et al.*, 2011). À ce sujet, nous invitons le lecteur à consulter les références à la fin de ce chapitre.

Quelques activités typiques d'une communauté de pratique

Nous présentons ci-dessous quelques activités habituellement proposées dans les communautés de pratique. Ces activités sont en lien avec les dynamiques à l'œuvre au sein d'une communauté: elles encouragent la participation; elles proposent un cadre pour formaliser les pratiques et négocier le sens de celles-ci; et elles invitent les membres à prendre, de temps à autre, du recul pour évaluer le fonctionnement et les résultats de la communauté. Le lecteur trouvera à la fin de ce chapitre des ressources complémentaires pour approfondir ces activités ou en trouver d'autres.

Les pages jaunes (ou *yellow pages*)

Il s'agit d'une activité habituellement organisée au début de la vie d'une communauté de pratique pour que les participants apprennent à se connaître mutuellement et s'engagent à contribuer aux travaux du groupe. Les pages jaunes peuvent être organisées oralement puis par écrit. Le but est de réaliser une sorte d'annuaire des membres de la communauté afin que chacun repère l'identité, les compétences et l'expertise des autres par rapport au domaine de la communauté. Mieux connaître les autres participants est une condition importante pour s'impliquer dans un groupe. Cette activité se déroule en plusieurs étapes initiées par l'animateur:

1. L'animateur définit clairement l'intérêt de réaliser une fiche personnelle;
2. Il développe une certaine convivialité au sein du groupe en précisant le fonctionnement participatif, en se présentant lui-même comme animateur et en organisant une activité pour «briser la glace» entre les participants;
3. Une structure commune est proposée et discutée pour la «page jaune» de chacun: nom et prénom, fonction, description des tâches d'enseignement, projets pédagogiques en cours, domaines de compétences, intérêts professionnels et expérience vis-à-vis du domaine de la communauté. Les aspects formels et informels sont en général équilibrés;
4. L'animateur organise la formalisation des pages jaunes et les met à disposition des participants, en format papier ou électronique;
5. Périodiquement, les participants sont invités à mettre à jour leur page et ils sont invités à les utiliser lorsqu'ils ont des questions pédagogiques précises à poser.

Le groupe de soutien entre collègues

Cette activité vise deux objectifs: le développement de la collégialité entre collègues et la résolution de problèmes pédagogiques rencontrés par les membres de la communauté de pratique. Elle peut être organisée à la demande d'un membre qui a une question précise liée à son enseignement ou à l'initiative de l'animateur qui propose qu'un membre expose une problématique pédagogique qu'il a rencontrée. L'activité se déroule généralement selon les étapes suivantes au cours d'une rencontre qui peut durer entre 60 et 90 minutes:

1. Définir les rôles des participants: une personne qui a une demande pédagogique précise, plusieurs personnes qui joueront les rôles des «conseillers» et un animateur. Le rôle de l'animateur est de distribuer la parole, de gérer le temps et de préciser les règles d'écoute à chaque étape;
2. La personne qui a une demande expose la situation pédagogique qu'elle a vécue et formule une ou plusieurs questions clés (5 à 10 minutes). Les «conseillers» et l'animateur écoutent et prennent quelques notes;
3. Les «conseillers» posent des questions d'éclaircissement à propos de la situation et la personne y répond. Ils ne posent en principe pas de question de «justification», uniquement des questions à propos des faits (10 minutes environ);

4. Les conseillers discutent ensemble du cas. Ils analysent la situation exposée, formulent des hypothèses explicatives et les justifient. Ils partagent leur expérience, définissent ensemble le problème rencontré et cherchent des solutions possibles (20 à 30 minutes). Pendant cette étape, la personne qui a exposé la situation de départ écoute et prend quelques notes;
5. La personne qui a présenté le cas reprend la parole pour souligner ce qu'elle retient de la discussion entre les coachs et déterminer ce qu'elle compte mettre en œuvre par la suite dans son enseignement (10 minutes). Eventuellement, elle peut formuler de nouvelles questions à l'adresse de l'équipe de conseillers. Les étapes 2 à 4 sont alors répétées;
6. L'animateur ou un membre du groupe synthétise le cas, la discussion et les pistes de solution envisagées. Il invite ensuite les participants à un débriefing à propos de l'activité pour évoquer les apprentissages de chacun au cours de la séance (10 minutes);
7. La personne qui a exposé son problème établit un plan d'action sur la base des solutions envisagées. Une nouvelle rencontre est prévue afin de discuter avec le groupe de l'atteinte de l'objectif.

Le brainstorming (ou remue-méninges)

Cette activité assez classique permet aux membres d'une communauté de pratique de faire état de leur expérience personnelle et de développer leur créativité par rapport à des questions pédagogiques qui leur sont posées. Le brainstorming est le plus souvent utilisé pour élaborer une vue d'ensemble d'un thème ou faire émerger de nouvelles idées. Les rôles de l'animateur sont de distribuer la parole, s'assurer que les participants ne jugent pas les idées des autres et réaliser une synthèse orale ou écrite.

1. Un thème général est présenté, généralement sous la forme d'une question. Par exemple, quelles méthodes pédagogiques connaissez-vous ou quels sont les rôles d'un enseignant pour encadrer des travaux de groupe?
2. Les participants formulent leurs idées sans nécessairement suivre un ordre particulier dans la distribution de la parole (15 à 20 minutes environ en fonction du nombre de participants). Le principe est que toutes les idées peuvent être retenues; elles ne sont pas commentées à ce moment. L'animateur les note sur un tableau ou sur des *post-it* qui sont ensuite affichés sur un mur;
3. Avec les participants, l'animateur regroupe les idées émises en catégories. Une discussion peut ensuite avoir lieu pour, par exemple, définir l'intérêt des idées émises ou évoquer ce que chacun pourrait en faire dans son enseignement.

Une variante possible est de commencer l'activité en petits groupes. Les idées émises dans les sous-groupes sont ensuite mises en commun et discutées. Elles sont ensuite mises en forme pour être distribuées au sein de la communauté.

La foire aux savoirs

L'avantage de ce type d'activité est qu'elle peut s'adresser à un grand nombre de participants. L'objectif est de partager les pratiques pédagogiques «qui fonctionnent» entre les enseignants. Cette activité aide à générer du dynamisme au sein d'une communauté de pratique et permet de rendre plus visible la communauté au sein de l'institution. Elle se déroule en plusieurs étapes:

1. Des enseignants volontaires sont sollicités pour présenter en quelques minutes un projet ou une pratique pédagogique qu'ils ont mis en œuvre dans leur classe. Ils sont libres de préparer ce qu'ils veulent pour ce faire (texte court, diapositives, présentation multimédia) mais le temps de présentation n'excède généralement pas 10 minutes afin de préserver le dynamisme des interventions et la possibilité pour les participants de rencontrer le plus de présentateurs différents possible;

2. Lors d'une «foire aux savoirs» qui dure généralement une à deux heures, ces volontaires tiennent un stand. Les autres participants circulent librement entre ces stands toutes les 10 minutes;
3. Chaque présentateur expose le contexte de sa pratique et précise la méthode ou l'organisation pédagogique qu'il a mise en œuvre en classe en soulignant également les avantages et les questions en suspens. Une brève discussion peut aussi avoir lieu avec les participants. Toutes les 10 minutes environ, les participants changent de stand;
4. À la fin de la foire, l'animateur rassemble toutes les présentations et les rend disponibles pour les participants. Avec les présentateurs, il réalise également un débriefing pour évaluer le déroulement de l'événement.

Le journal-club

Cette activité a pour objectif de découvrir en groupe des écrits scientifiques sur un sujet donné et de se les approprier pour développer ses pratiques d'enseignement. Le journal-club peut être organisé régulièrement, environ tous les mois, et peut durer entre 45 et 90 minutes. En voici le déroulement:

1. Un membre de la communauté de pratique se porte volontaire pour lire et présenter un texte scientifique sur un sujet donné. Cela peut, par exemple, être un article de revue ou un compte rendu de pratique d'enseignement. Le texte est distribué au moins deux semaines à l'avance aux autres membres de la communauté pour qu'ils le lisent également;
2. Le membre volontaire prépare une présentation de 15 minutes au cours de laquelle il résume et discute les idées principales du texte. Il explique ensuite en quoi ces idées peuvent être utiles pour son enseignement;
3. Les autres participants posent ensuite des questions à propos du texte et discutent des idées émises: en quoi sont-elles pertinentes pour l'enseignement supérieur? Sont-elles pertinentes dans toutes les disciplines? Comment pourrait-on les tester en classe et les développer davantage?

À la suite de l'activité, le présentateur, l'animateur ou un participant peuvent se charger de rédiger un bref compte rendu de la rencontre et le distribuer.

Tiré de :

Daele,A., Dumont,A. (2014) *Participer à une communauté de pratique pour se développer*. Chapitre 10 dans Berthiaume et Rege-Colet. *Pédagogie de l'enseignement supérieur, repères théoriques et applications pratiques*. Lang, Berne.