

PARTENARIAT STRATEGIQUE ANGE

2017-1-FR01-KA201-037369 – durée de la convention du 01/09/2017 au 31/12/2020

GLOSSAIRE CONCEPTS CLES PROJET ANGE

<p>Accompagnement</p>	<p>C'est une modalité de l'action professionnelle ou de la formation basée sur l'activité professionnelle, qui, aux côtés des praticiens concernés, associent des personnes de statuts différents : pairs, experts, formateurs ou chercheurs. L'accompagnement est considéré comme une condition nécessaire pour faciliter le développement professionnel, surtout quand il est collectif et "solidaire". Il peut prendre des formes très variées, associant à des degrés divers la recherche mais il est là pour aider la prise de distance, pour aider à l'analyse de l'activité professionnelle et/ou à la réalisation d'un projet, à la confrontation de points de vue, pour permettre des apports experts, il est là pour faire grandir et nourrir un cheminement individuel et/ou collectif, mais pas pour dire ce qu'il faut faire ni quel est le chemin.</p> <p>(sources : interview et séminaire de François Müller, interview d'Olivier Perrenoud, interview de Monica Gather Thurler, interview de Jean-Marie de Ketele, interview de Ricard Wittorski)</p>
<p>Apprentissage, apprentissages</p>	<p>Dans ANGE, nous concevons l'apprentissage comme un mécanisme, un processus, une dynamique qui permet l'acquisition de savoirs, de savoir-faire, de savoir-être, qui facilite la mise en œuvre d'une compétence dans l'action, en situation.</p> <p>L'acteur de l'apprentissage c'est « l'apprenant », quel qu'il soit et quel que soit le contexte de l'apprentissage, scolaire ou professionnel et quelle qu'en soit la forme, formelle ou non formelle, voire informelle.</p> <p>Le classlab ANGE favorise ainsi la création d'une communauté de pratiques et d'apprentissage entre et par les pairs qui réunit à la fois les dirigeants et les enseignants des établissements expérimentateurs mais aussi les formateurs et les chercheurs qui les accompagnent. Ce type de démarche est souvent associé à un contexte d'innovation, pédagogique et/ou managérial ; comme le montre l'axe 2 du PAN (plan d'action du numérique) québécois et particulièrement le déploiement du CAPTIC (centre d'apprentissage en applications pédagogiques des TIC) qui ont largement inspiré plusieurs partenaires du projet ANGE.</p>

<p>Classlab</p>	<p>Le Class Lab désigne « un laboratoire d’accompagnement au changement dans l’éducation e lien avec les technologies du numérique et la gouvernance de l’action. Le concept de Classlab repose sur une conception du développement des compétences du 21° siècle des acteurs de l’éducation et des apprenants dans l’établissement formateur. Le Classlab est également un lieu de transformation de l’établissement ».</p> <p>Source : Projet ANGE ERASMUS+ ; Définition enrichie et finalisée de l’atelier Bulgarie du projet ANGE (2018) : « Le classlab ANGE est un laboratoire d’accompagnement au changement dans l’éducation en lien avec les technologies du numérique et la gouvernance dans l’éducation. Son objectif est d’être un levier de transformation de l’établissement.</p> <p>Il s’organise en communauté apprenante constituée de parties prenantes : chercheurs, formateurs, chefs d’établissements, enseignants, parents, élèves, professionnels, partenaires locaux...</p> <p>Ces communautés apprenantes permettent un accompagnement des expérimentations au plus près du terrain, devenant ainsi formation continuée des équipes, enseignants et chefs d’établissement. Le concept de classlab repose sur une conception du développement des compétences du 21è siècle des acteurs de l’éducation et des apprenants dans l’établissement formateur. La démarche des communautés Classlabs ANGE est celle d’une recherche action. Elle s’appuie sur des protocoles méthodologiques : identification de l’objet d’étude, analyse et apports théoriques issus de la recherche et de l’expérimentation, formulation de scénarii du futur enrichis par l’avancement de la recherche.</p> <p>Les classlabs ANGE s’organisent en réseaux paneuropéens et internationaux et travaillent en présentiel ou en distanciel. »</p>
<p>Communauté apprenante</p>	<p>C'est un groupe d'individus, qui partagent des intérêts communs, dans leur activité professionnelle, dans leurs intentions. Elle devient "apprenante" quand elle souhaite, en conscience, développer des savoirs collectifs qui participent au développement professionnel de ses membres, quand ses membres formalisent leurs savoirs propres (ou savoirs faire, ou ressources...), pour les capitaliser et pouvoir les partager, au sein de la communauté ou avec d'autres. La communauté apprenante, comme l'organisation apprenante se construit sur le passage d'un développement professionnel "solitaire" à un développement professionnel "solidaire".</p> <p>(sources : interview de François Müller, séminaire de Richard Wittorski, séminaire de Jean-marie de Ketele)</p>

<p>Compétences</p>	<p>Définition de Tardif (2006) : « Une compétence est un savoir agir prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d’une variété de ressources internes et externes à l’intérieur d’une famille de situations ».</p> <p>Définition enrichie du Guide AEFA ERASMUS+ (2017) : « Une compétence est un savoir agir prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d’une variété de ressources internes (savoir, capacité cognitive, capacité métacognitive, savoir-faire procédural, ressources physiologiques, ressources émotionnelles, ...) et externes (réseaux, logiciels, banque de données, ressources documentaires, membre du collectif, moyens de l’environnement professionnel, ...) à l’intérieur d’une situation dans un contexte donné ».</p> <p>Définition enrichie et finalisée de l’atelier PCH du projet ANGE (2019) : « Une compétence est un savoir agir prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d’une variété de ressources internes (savoir, capacité cognitive, capacité métacognitive, savoir-faire procédural, ressources physiologiques, ressources émotionnelles, ...) et externes (réseaux, logiciels, banque de données, ressources documentaires, membre du collectif, moyens de l’environnement professionnel, ...) à l’intérieur d’une famille de situations dans un contexte donné, en référence à une vision éducative coconstruite par les acteurs du projet ANGE au sein d’ERASMUS+ ».</p>
<p>Compétences du XXI^e siècle - compétences transversales</p>	<p>Ce sont des compétences mobilisables dans une grande variété de situations ou/et de contextes.</p> <p>« Cela ne veut pas pour autant dire qu’elles soient toutes mobilisées simultanément dans toutes les situations. Elles se déclinent en cinq dimensions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisation - adaptabilité et autonomie - sociabilité - communication - prise d’initiative et participation. » <p>(Source : Guide AEFA ERASMUS+).</p>
<p>Développement professionnel (continu)</p>	<p>Le développement professionnel s’intéresse aux apprentissages professionnels. Il décrit la manière dont les personnes se construisent, se transforment dans la durée. Il peut être intentionnel, ou pas, formel ou informel. Il se développe essentiellement dans un cadre collectif, dans la durée, au contact d’autres professionnels et/ou de ressources expertes. Il se distingue de la formation, continue, qui n’est qu’un aspect restreint du développement professionnel. Il se nourrit d’opportunités de rencontres avec d’autres professionnels, d’autres situations de travail, des éléments de réflexion sur l’activité professionnelle. Il est d’autant plus efficace qu’ils se vit dans des contextes d’accompagnement qui aident à la prise de conscience des évolutions professionnelles à l’œuvre.</p> <p>(sources : interview de François Müller, interview de Richard Wittorski, séminaire de Jean-Marie de Ketele)</p>

<p>Etablissement apprenant</p>	<p>C'est un établissement dans lequel les personnels qui le composent ont décidé de passer d'un "développement professionnel solitaire" à un "développement professionnel solidaire", dans lequel les équipes décident de développer des savoirs collectifs, au-delà de l'addition des savoirs individuels, de partager expériences, ressources, réflexions, de les formaliser pour mieux les capitaliser et mieux les partager en interne, mais aussi, avec d'autres à l'extérieur. C'est un établissement dans lequel on apprend de sa pratique professionnelle, des pratiques des autres, de l'analyse de ces pratiques, des apports d'experts. On y apprend d'autant mieux qu'on est accompagné pour le faire, qu'on inscrit cette dynamique collective dans la durée, qu'on n'hésite pas à s'ouvrir aux autres, à s'en inspirer et à les inspirer. Il est de la responsabilité de la direction de cet établissement de créer le climat, les conditions favorables à l'émergence et à la vie d'une telle dynamique et il est de la responsabilité de chacun de s'engager au partage. (sources : interview de Jean-marie de Ketele, interview de François Müller, interview de monica Gather Thurler, séminaire de Richard Wittorski)</p>
<p>Evaluation (formes d'évaluation)</p>	<p>Dans le projet ANGE, elle est évoquée dans le cadre de la démarche de classlab qui accompagne les innovations portées par les équipes de 4 établissements : l'évaluation doit se construire dans la démarche d'itération des expérimentations, nourrir la régulation et la vie du projet. Pour cela, elle doit se construire sur la base des objectifs visés, des effets attendus, pour chaque scénario, comme autant d'étapes d'évolution du scénario original. Elle concerne chaque niveau d'action du projet, sa gouvernance, le rôle des acteurs mais aussi les élèves en particulier. Elle n'est pas un jugement externe, elle est un moment du processus d'innovation, participe de la formalisation du projet et donc de la capitalisation à cet égard. Elle permet aussi de mieux partager avec l'équipe d'accompagnement et avec les autres équipes en expérimentation. (sources : ateliers de recherche action du Zawm St Vith et de l'ICP, interview de Françoise Cros)</p>
<p>Expérimentation</p>	<p>C'est une démarche itérative souvent liée à l'innovation. Elle se nourrit de questionnements, d'observations, d'analyse de l'action, d'essais/erreurs, de régulation. Elle s'inscrit dans le temps. (sources : interview de François Müller, interview d'Hervé Chomienne). Le projet ANGE se propose de mettre en œuvre 4 expérimentations dans 4 établissements différents pour porter des innovations pédagogiques et/ou organisationnelles, liées au déploiement du numérique.</p>

<p>Gouvernance</p>	<p>La gouvernance désigne un système complexe d'entités décisionnelles qui dirigent un ou plusieurs domaines d'activités. La notion de gouvernance implique la notion de système et d'entités multiples. Aucune entité n'a à elle seule le pouvoir de décision ; ceci est le cas du projet ANGE ERASMUS+ qui s'inscrit dans un espace européen avec plusieurs entités partenaires. Une gouvernance de qualité implique donc une approche systémique et une forme de pilotage* qui la permette.</p> <p>Commentaires d'Alain Bouvier :</p> <p>« Je parle de gouvernance au sujet de systèmes complexes (au sens de Morin) ; en général, sauf exception, un établissement scolaire n'est pas un système complexe même si, en son sein, on trouve de la complexité. Un système complexe a de nombreuses parties prenantes (qui veulent prendre part aux décisions et demander des comptes), il n'y a pas de « chef » unique, tout au plus un « animateur » désigné par les parties prenantes pour une durée très limitée, avec de nombreux réseaux et sous-structures internes relativement autonomes (comme un labo de physique nucléaire...), de nombreux partenaires (conventions, contrats, projets communs...), où les mécanismes de décisions collectives sont en permanence à construire autour de multiples projets, où l'essentiel concerne les mécanismes de régulation et les évaluations menées. On peut parler de gouvernance pour les très grosses universités pluridisciplinaires, pour les gros hôpitaux, pour un parc régional, etc. On est là au croisement des sciences de gestion et des sciences politiques. Par exemple l'histoire de l'aéroport de Notre-Dame des Landes a soulevé de multiples problèmes de gouvernance et personne n'était en mesure de décider seul ; il n'y avait aucun pilote. Autre exemple : le directeur du CIEP pilote son établissement qu'il dirige avec son conseil d'administration ; mais pour toutes les grosses responsabilités dont il hérite, qui concernent de multiples institutions françaises, européennes et internationales, il est là sur un registre de gouvernance et là il n'y a pas de pilote... ou il y en a trop ! »</p>
<p>Innovation</p>	<p>C'est un changement contextualisé qui peut prendre des formes et produire des effets très variés. Elle vise avant toute chose une amélioration, en conscience, de la part de ceux qui la portent. Elle peut être ponctuelle, "de surface" et s'éteindre rapidement mais aussi être structurelle et devenir une réelle transformation. Elle a avec l'institution des relations complexes ("je t'aime, moi non plus") : l'institution scolaire a besoin des innovations pour évoluer pour le peu qu'elles ne remettent pas en cause ses fondamentaux ; les innovations ont besoin de l'institution pour obtenir des moyens de fonctionner, une certaine reconnaissance, mais pas trop pour ne pas "récupérer" et "institutionnaliser", ce qui ne plaît pas souvent aux innovateurs.</p> <p>(Source : webinaire et interview de Françoise Cros)</p>

<p>Leadership</p>	<p>Le leadership désigne le processus par lequel une personne influence ou fédère d'autres personnes ou organisations dans le but d'atteindre certains objectifs.</p> <p>Le leadership peut prendre différentes formes : autoritaire (top down, en référence au statut hiérarchique), charismatique (en référence à l'autorité morale de la personne), transformationnel (centré sur la transformation des pratiques dans une institution), instructionnel (centré sur les résultats scolaires), pédagogique (centré sur les pratiques pédagogiques), distribué (centré sur le partage des responsabilités entre les différents acteurs).</p> <p>Dans le projet ANGE ERASMUS+, le leadership est un leadership distribué où les responsabilités sont partagées en vue de transformer les pratiques pédagogiques (notamment à travers l'utilisation du numérique) pour améliorer les résultats scolaires, former un citoyen européen engagé dans la société en devenir et développer la professionnalité des acteurs engagés dans l'organisation (professionnalité émergente*).</p>
<p>Partenariat</p>	<p>Le partenariat est « une association d'acteurs personnels ou institutionnels (institutions ou organisations ou organismes ou collectivités), qui ont intérêt à mener des opérations communes d'échanges de ressources (informations, compétences, moyens divers) pour réaliser un projet commun (de développement, d'éducation, de formation) au service des personnes dont ils ont la responsabilité ». Le partenariat implique une approche collaborative*.</p> <p>Source : Résultat d'une analyse de contenu des définitions du partenariat (Mahavoriaina & De Ketele, 2019, ICP).</p>
<p>Recherche Action</p>	<p>Il existe plusieurs formes de recherche action, qui toutes associent autour d'une question commune, des chercheurs et des praticiens. Les différences se construisent sur le niveau d'implication des chercheurs dans le choix de la question commune, de leur implication dans la conception des pistes de solution et dans leur mise en œuvre (source : interviews de Monica Gather Thureler, d'Olivier Perrenoud). Le projet ANGE fait le choix d'une recherche action collaborative qui associe les chercheurs à la construction de pistes de solution, dans une démarche d'accompagnement de type classlab (voir déf. plus haut)</p>
<p>Reconnaissance</p>	<p>C'est le fait de valider des savoirs, des savoirs faire, des savoirs être, sur la base de preuves, ou plus généralement de valider une compétence en situation. Cette reconnaissance reste souvent le fait d'institution. La démarche des badges ouverts (open badges) permet d'ouvrir cette reconnaissance aux individus entre eux par une demande d'endossement, qui peut être faite sur la base des preuves que la personne concernée stocke, par exemple dans un portfolio numérique.</p> <p>(source : intervention de Serge Ravet lors d'un atelier à l'ICP - septembre 2019)</p>

Référentiel commun de compétences	<p>Un référentiel doit permettre à chacun de se situer, particulièrement quand chaque compétence est déclinée en paliers de complexité. Il doit permettre également à chacun de mieux identifier ses capacités distinctives pour mieux les mettre au service du collectif de son établissement, voire de projets européens comme dans le cas de ANGE. La co-construction du référentiel crée une dynamique collective favorable à cette identification, tout comme au repérage des situations professionnelles concrètes qui, dans le contexte de chacun, permet de travailler et de maîtriser la compétence concernée. Cela ne peut se faire que parce que le groupe qui coconstruit partage la même vision, la même finalité du référentiel. Ce n'est pas un idéal désincarné à atteindre mais plutôt un levier, parmi d'autres, de développement professionnel solidaire.</p> <p>(source : interview et webinaire de Jean-Marie de Ketele)</p>
--	---