

Référentiel de coordination et d'animation des communautés de pratiques (CoP) en réseau

Ce référentiel de coordination et d'animation des communautés de pratiques (CoP) vise à favoriser des pratiques gagnantes pour la mise en œuvre de CoP afin de réseauter des personnels scolaires de petites écoles¹.

À titre de rappel, voici une **définition de CoP** : « *Groupes de personnes qui se rassemblent afin de partager et d'apprendre les uns des autres, face à face ou virtuellement. Ils sont tenus ensemble par un intérêt commun dans un champ de savoir et sont conduits par un désir et un besoin de partager des problèmes, des expériences, des modèles, des outils et les meilleures pratiques. Les membres de la communauté approfondissent leurs connaissances en interagissant sur une base continue et à long terme, ils développent ensemble de bonnes pratiques* » (Wenger, McDermott et Snyder, 2002).

Une CoP se veut un lieu d'échange, de partage et de production de participants autour d'une thématique commune.

La mobilisation active des participants permettra d'établir un climat de confiance et de discussion afin de partager différentes idées et ressources. Les trois dimensions (Wenger, 1998) qui structurent une CoP sont :

- un engagement mutuel des membres à faire preuve de confiance, d'ouverture afin de s'entraider;
- une entreprise commune qui se crée au fil du temps en prenant conscience des préoccupations qui les rapprochent;
- la production d'un répertoire commun de ressources, d'outils, de procédures, de dossiers... permettant aux membres de communiquer, de trouver des solutions ou des exemples à suivre.

La participation aux rencontres de la CoP est tout à fait libre. Chaque personne a le droit de se désister, dans le respect de ses collègues.

La CoP en réseau regroupe généralement 8 à 12 participants géographiquement distants. Dans le cas d'un grand nombre de personnes participantes, pour favoriser les échanges, on peut envisager former des sous-groupes ou encore des moments de discussion en sous-groupe lors des rencontres collectives.

La CoP en réseau comporte généralement 3 grandes phases : préparation, réalisation et réinvestissement.

1. Phase préparatoire

Dans un premier temps, les personnes responsables sont invitées à tenir compte des besoins émergents du milieu ou des propositions de contenus. Il importe également de définir les intentions pédagogiques et les objectifs ciblés. D'autres éléments devront être

¹ Au sens du MEQ, sans égard à son lieu géographique, une petite école primaire regroupe moins de 150 élèves et une petite école secondaire moins de 250 élèves.

déterminés: la clientèle ciblée, le calendrier des rencontres, les outils numériques collaboratifs, les collaborateurs et experts de contenu à inviter.

Si vous prévoyez travailler avec des personnes collaboratrices externes à votre organisation, il est important de déterminer les rôles de chacun : Qui envoie les courriels? Qui prépare l'ordre du jour? Qui anime? Qui gère les documents? Voici quelques exemples de rôles possibles parmi les suivants:

- animateur/facilitateur
- co-animateur/coordonnateur
- expert de contenu
- coordination/logistique

Une même personne peut occuper différents rôles bien définis pour éviter les malentendus. Si la présence d'une personne collaboratrice ou observatrice est envisagée (ex: CP, inspecteur, ordre professionnel, ...), il est essentiel de clarifier son rôle pour éviter des malaises.

Puis, il importe d'identifier un canal pour effectuer le recrutement (médias sociaux, infolettre, courriel, etc.) et un moyen pour regrouper les inscriptions (ex. formulaire numérique). Dans le formulaire d'inscription numérique, il est suggéré que les questions permettent d'obtenir les informations suivantes: le profil des personnes participantes tels le nom, le courriel, le statut professionnel, la localisation géographique, l'aisance avec certains outils, etc. Le recrutement entourant la CoP doit aussi être suffisamment précis pour que les personnes participantes aient une idée juste de la CoP comme le public cible, les intentions, les moments des rencontres et leur durée, le temps requis envisagé en dehors de celles-ci, etc. Toutes ces informations permettent de favoriser le réseautage lors de la phase de réalisation

2. Phase de réalisation

C'est le coeur de la CoP où les rencontres d'échanges se réalisent, en alternance entre la réflexion et le transfert dans la pratique. Le déroulement varie selon l'intention de la CoP (échange, formation, coconstruction). Au-delà de 12 participants, pour favoriser les échanges, il s'avère pertinent de former des sous-groupes ou encore de programmer des moments de discussion en sous-groupe lors des rencontres collectives.

Pour chaque rencontre en ligne (synchrone), un ordre du jour est défini, tout en s'assurant de laisser une grande place pour l'émergence d'idées et le partage des pratiques.

La première rencontre est importante, car elle permet de faire connaissance et de s'entendre sur les intentions de la CoP en les clarifiant au besoin et sur le niveau d'engagement attendu des personnes participantes. Un document de présentation tel Powerpoint, accessible à tous, où des diapositives sont ajoutées d'une rencontre à l'autre, facilite l'animation et la consignation des idées.

La CoP en réseau exige l'utilisation de plateformes numériques pour la visioconférence et le partage d'information qui doivent répondre aux besoins des personnes. Il importe de se doter d'un fonctionnement efficace des documents partagés selon ce qui convient le mieux à tous: Teams, Onedrive, Sharepoint, Google Drive, etc.

Des tâches à réaliser entre les rencontres peuvent être proposées. Ainsi, les moments asynchrones entre les rencontres de la CoP permettent de transférer, vers la pratique, les apprentissages réalisés.

3. Phase de réinvestissement

Le réinvestissement des connaissances acquises dans une CoP peut se réaliser par un transfert vers la pratique entre les rencontres ou à l'issue de la CoP. Il importe de susciter la mise en action des personnes participantes afin qu'elles réinvestissent certains apprentissages entre les rencontres.

La fin d'une CoP est l'occasion de dresser un bilan des apprentissages, ce qui permet de déterminer les actions à envisager : Poursuivre la CoP? Créer une nouvelle CoP? Mettre en place une activité en réseau? Diffuser des productions coconstruites durant la CoP? Opérationnaliser dans la pratique?

Conclusion

Pour conclure, il importe de prévoir trois volets pour la coordination de CoP en réseau: le volet pédagogique (contenus d'apprentissage ciblés), le volet numérique (les outils numériques utilisés) et finalement le volet communicationnel/logistique. Il est important de savoir qu'il n'y a pas de recette magique pour garantir le succès d'une communauté de pratique. Toutefois, la mobilisation et l'engagement des personnes participantes demeurent des moteurs puissants puisqu'ils favorisent les échanges pédagogiques riches autour d'objectifs communs venant contribuer à une démarche authentique de développement professionnel.

Références

Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511803932>

Wenger, E., McDermott, R., et Snyder, W. M. (2002). *A guide to managing knowledge: Cultivating communities of practice*. Harvard Business School Press.

CTREQ. (2018). *La collaboration entre enseignants et intervenants en milieu scolaire*. <https://www.ctreq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/01/CTREQ-Projet-Savoir-Document-85x11-28269-Collaboration-C1-Cliquable.pdf>

CEFRIO. (2005). *Travailler, apprendre et collaborer en réseau. Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles*. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2006424>