

DIFFÉRENCIATION PÉDAGOGIQUE

Lycée Diderot, Paris
7-8 mars 2017

Pourquoi et comment assurer une continuité dans les pratiques enseignantes relatives à la différenciation pédagogique ?

Monica Gather Thurler

Professeure retraitée et membre du
Laboratoire de Recherche LIFE
de la Faculté de psychologie et des Sciences de l'Education,
Université de Genève, Suisse

Les raisons d'être des cycles (plus) longs

- passage d'un programme à des objectifs
- meilleures occasions offertes pour la différenciation
- plus grande créativité dans la création de nouveaux espaces-temps de formation
- développement de la coopération entre enseignants
- coup de pouce à la pratique réflexive du métier

Une responsabilité collective humainement vivable?

- de nouveaux rapports de pouvoir
- de l'activisme à la méthode
- apprendre à coopérer à bon escient

Une responsabilité collective juridiquement défendable

- des niveaux et domaines
de responsabilité à (re)définir

Niveau de responsabilité	Critères de cohérence (N.B. chaque niveau inclut les critères du niveau précédent)
1. Établissement (bâtiment ou groupe scolaire) Direction + groupe de direction élargi formé par les responsables de cycles ou d'autres groupes de travail ad hoc	1.1 → Projet d'établissement définissant l'action collective à court, moyen et long terme 1.2 → Aménagement des espaces et horaires scolaires (organisation du travail au niveau des structures) 1.3 → Coordination entre les cycles, modules éventuels de transition, modalités de suivi. 1.4 → Aménagement des passages d'un cycle au suivant. 1.5 → Politique des dérogations à obtenir pour abrégé ou allonger le cursus d'un élève à titre exceptionnel. 1.6 → Droits, obligations et participation des élèves de l'école (règlements) 1.7 → Coordination avec d'autres instances assurant l'inclusion des élèves à besoins spécifiques 1.8 → Information/association des parents. 1.9 → Concertation des choix de formation continue.
2. Cycle d'apprentissage de quatre ans	2.1 → Principes d'organisation interne du cycle (tranches, modules, division du travail entre enseignants, etc.). 2.2 → Interprétation commune des objectifs et des balises. 2.3 → Démarches pédagogiques et didactiques dans les disciplines. 2.4 → Moyens d'enseignement. 2.5 → Conception et modalités de l'évaluation formative. 2.6 → Gestion des progressions et de la circulation des élèves entre groupes, modules, tranches ou autres dispositifs. 2.7 → Gestion des parcours durant le cycle.
3. Prise en charge quotidienne des mêmes élèves	3.1 → Contrat didactique. 3.2 → Attitude, relation pédagogique. 3.3 → Exigences, règles disciplinaires. 3.4 → Mode de régulation des conflits, absences, déviances. 3.5 → Fonctionnement en conseil de classe ou son équivalent. 3.6 → Mise en place de dispositifs et de situations d'enseignement et d'apprentissage. 3.7 → Suivi formatif des élèves et de leurs apprentissages.

Niveaux de responsabilités et critères de cohérence

Une responsabilité collective juridiquement défendable

- des niveaux et domaines de responsabilité à (re)définir
- une coordination indispensable

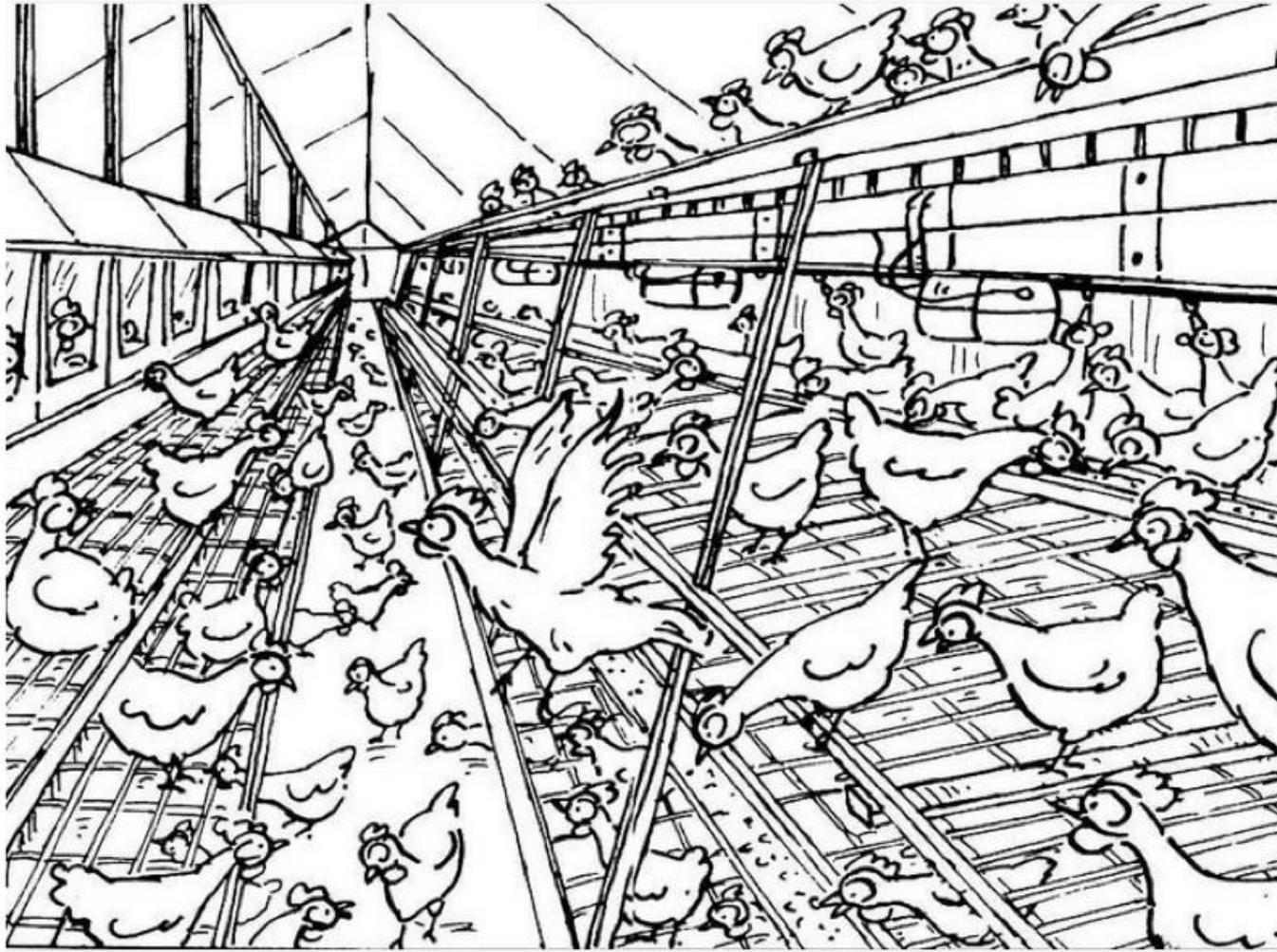
Une responsabilité collective juridiquement défendable

- des niveaux et domaines de responsabilité à (re)définir
- une coordination indispensable
- la fin relative de la souveraineté

L'établissement scolaire comme lieu privilégié de changement

- Une **organisation du travail** mieux à même d'exploiter les opportunités offertes par les cycles
- Une **coopération professionnelle à bon escient**
- Une culture de la **reconnaissance** et du **développement** du capital professionnel
- Des projets d'établissement re-pensés
- Un leadership centré sur l'amélioration de **l'enseignement-apprentissage**
- La mise en place de conditions nécessaires pour que l'établissement **puisse, veuille, sache** évoluer vers **une communauté professionnelle apprenante**

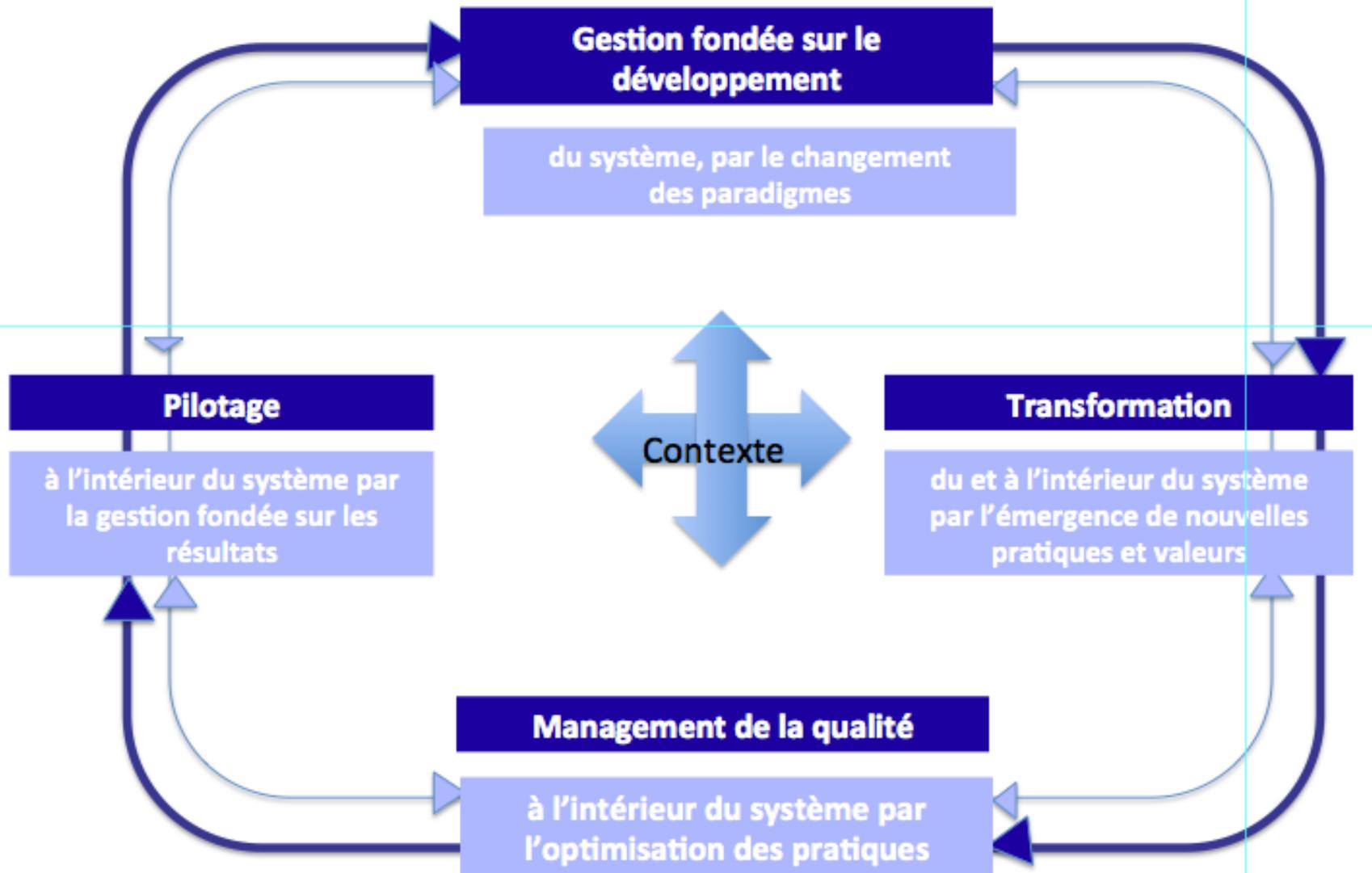
Banging on the chicken shed wall



Questions persistantes

- Comment réussir à convaincre les directions, enseignants et divers partenaires du **bien-fondé** des cycles?
- Comment identifier les leaders informels et formels, en vue d'une **distribution du leadership** adaptée?
- Comment faire en sorte que la démarche-cycles aboutisse à une **réelle et durable** transformation des pratiques?
- **Comment éviter** l'effet « poulailler », à savoir que les cycles soient à nouveau abandonnés avant d'avoir été véritablement installés?
- Et, notamment : comment produire/co-construire le **changement mental** (indispensable) chez une majorité d'acteurs?

Cycle des conceptions du pilotage et variations des champs d'action



Une culture du leadership à construire...



Savoirs d'expérience en matière d'accompagnement

Tessin, 2012 - (28 ES)

Genève, 2016 - (1 ES, pour le moment)

Principes:

- Autonomie « relative » de l'établissement scolaire
- Co-construction + « empowerment » collectif
- Leadership distribué et pédagogique
- Organisation du travail
- Roue motrice + hiérarchie des décisions
- 1 année de conception + 4 années de mise en œuvre; bilans intermédiaires et final

Roue motrice: deux mouvements interdépendants

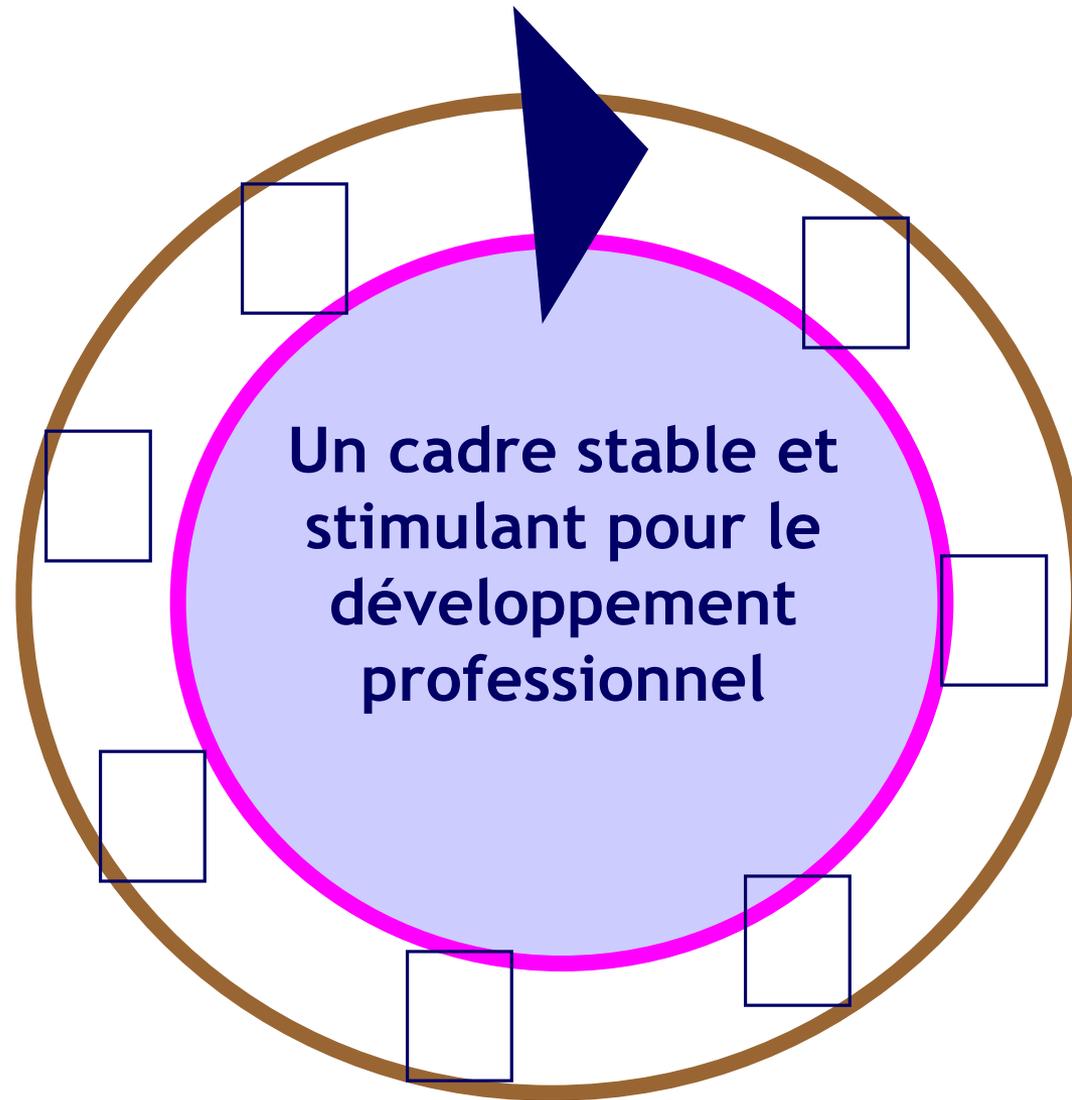
Cercle interne: Etablissement

- ◆ Compréhension et analyse
- ◆ Définition des axes + objectifs
- ◆ Recherche de solutions locales/
clarification des stratégies
de mise en œuvre
- ◆ Evaluation
- ◆ Leadership distribué

Cercle externe : Autorités politiques / cadres / centres de ressources

- ◆ Prescriptions
- ◆ Information
- ◆ Impulsions
- ◆ Savoirs scientifiques
- ◆ Outils de travail

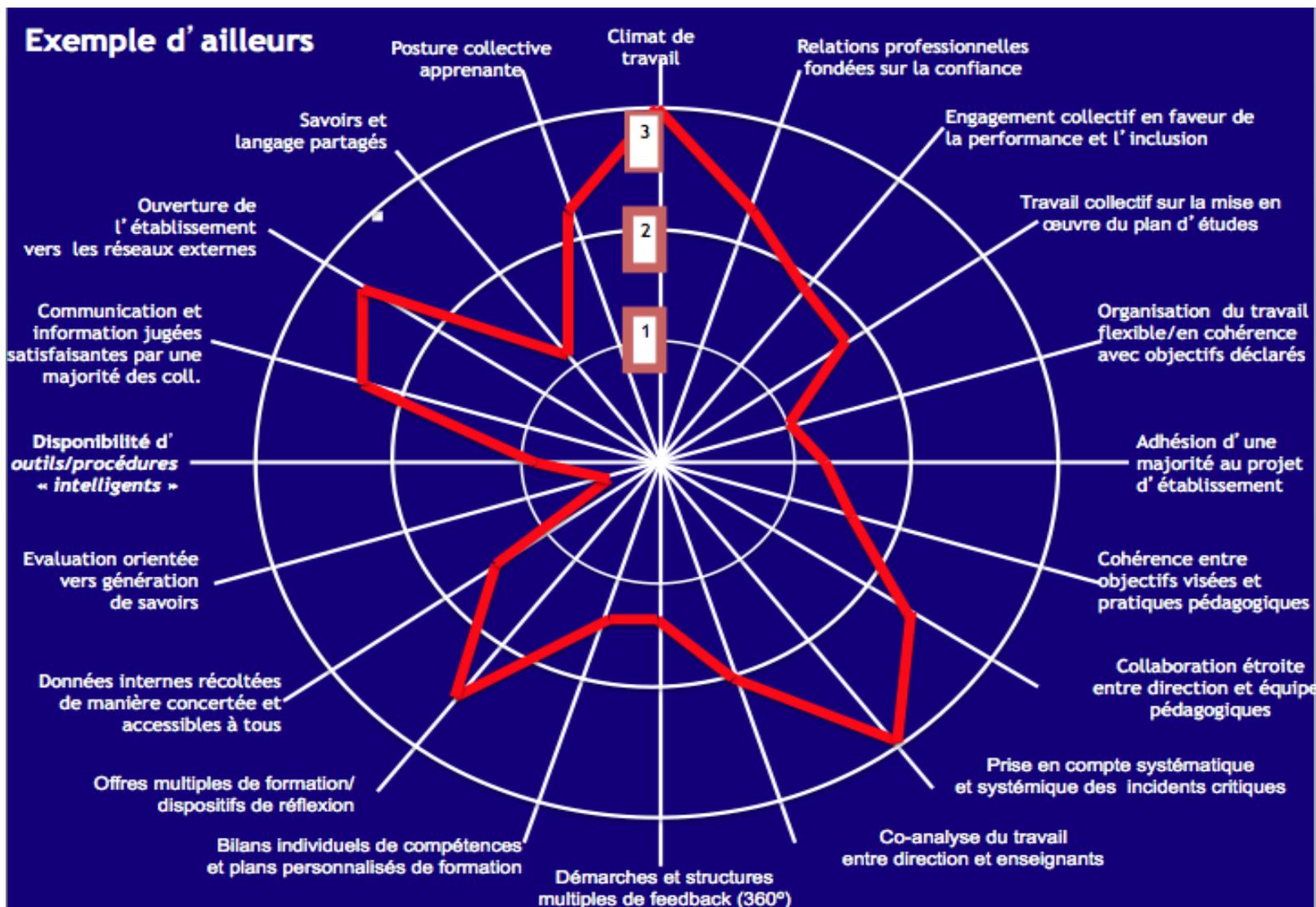
Roue motrice



Roue motrice: 7 étapes de développement

- Ê Démarrage: comprendre les objectifs visés par l' institution - pourquoi se lancer ?
- Ë Analyse: identifier les forces et les faiblesses existantes
faire un diagnostic impartial: où en sommes-nous ?

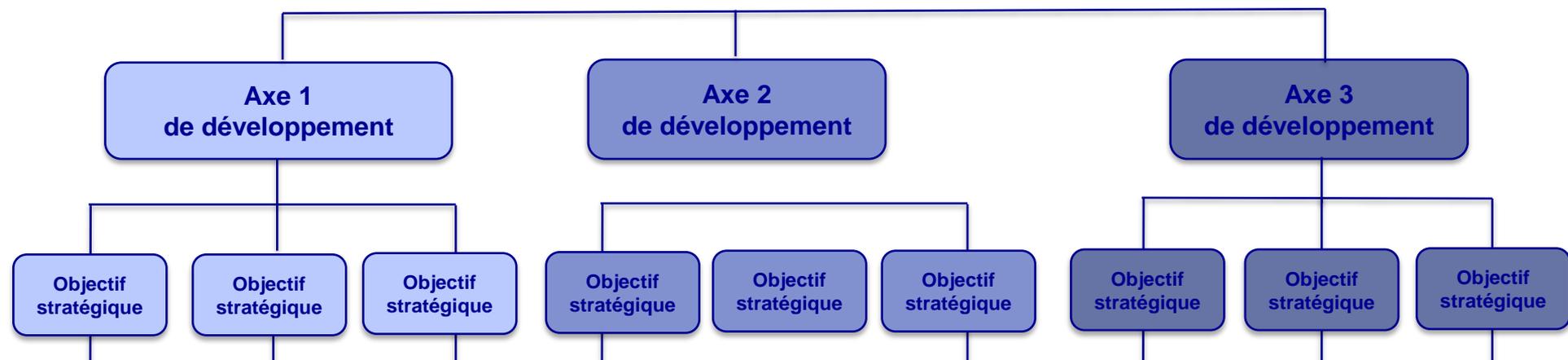
Outil d'autoévaluation rapide et facilement lisible



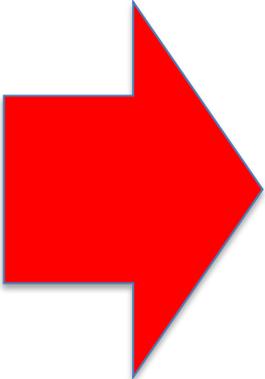
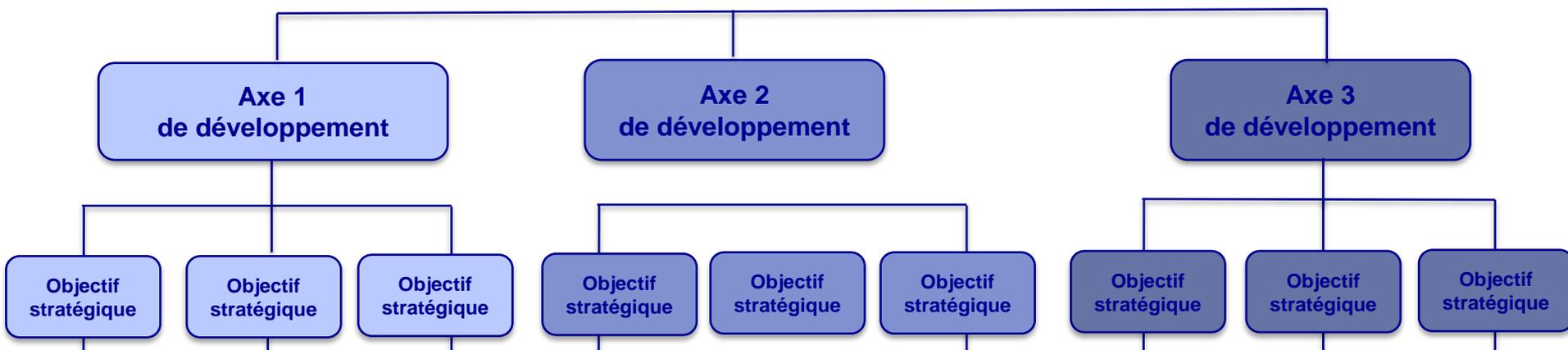
Roue motrice: 7 étapes de développement

- Ê Démarrage: comprendre les objectifs visés par l' institution - pourquoi se lancer ?
- Ë Analyse: identifier les forces et les faiblesses existantes
faire un diagnostic impartial: où en sommes-nous ?
- Ì Vision commune: utiliser la force des représentations communes,
permettre aux nouvelles idées d' émerger
de quoi rêvons-nous ?
- Í **Projet collectif: formuler des axes de développement
et des objectifs stratégiques**
que voulons-nous réaliser ?

Vision pour 4 années de développement des pratiques



Vision pour 4 années de développement des pratiques



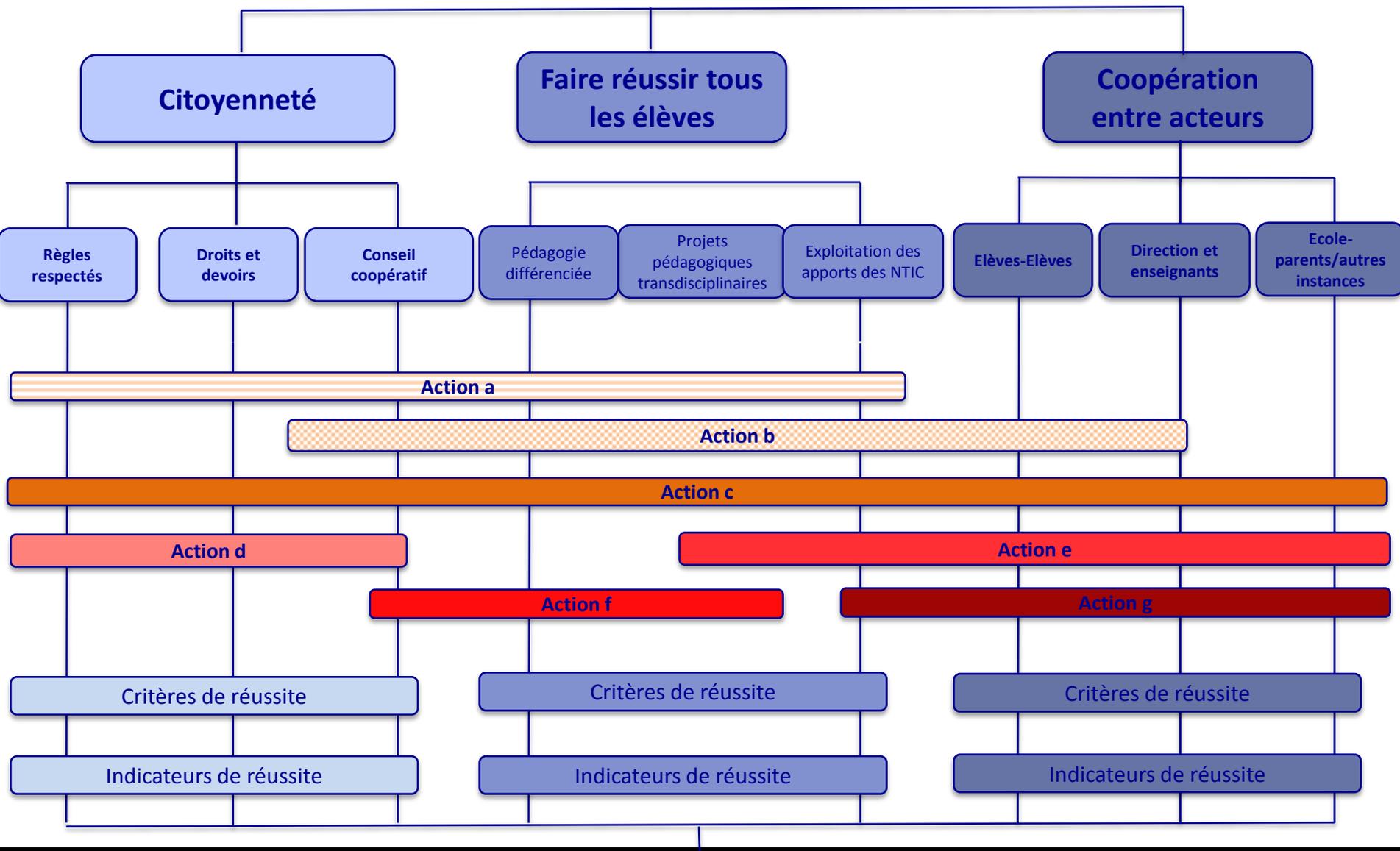
L'un des 3 axes DOIT être centré sur le développement de l'enseignement-apprentissage et, par conséquent, de nouvelles approches pédagogiques, par exemple :

- situations-apprentissage porteuses de sens;
- pédagogie différenciée;
- construction de compétences pour la vie future...

Roue motrice: 7 étapes de développement

- Ê Démarrage: comprendre les objectifs visés par l' institution - pourquoi se lancer ?
- Ë Analyse: identifier les forces et les faiblesses existantes faire un diagnostic impartial: où en sommes-nous ?
- Ì Vision commune: utiliser la force des représentations communes, permettre aux nouvelles idées d' émerger de quoi rêvons-nous ?
- Í Projet collectif: formuler des axes de développement et des objectifs plus spécifiques de développement que voulons-nous réaliser ?
- Î Planification: **déterminer les mesures concrètes** de quoi avons-nous besoin, comment procéder ?
- Ï Action: **mettre le projet en œuvre sans perdre de vue les objectifs** quelle sera la première étape, qu'allons-nous faire ?
- Ð Evaluation: **récolter et analyser les résultats obtenus** avons-nous atteint nos objectifs ?

Vision pour 4 années de développement des pratiques



Quelques références bibliographiques : (1)

Gather Thurler, M. (1993). Amener les enseignants vers une construction active du changement. Pour une nouvelle conception de la gestion de l'innovation, *Éducation & Recherche*, n° 2, 218-235.

Gather Thurler, M. (1994). Relations professionnelles et culture des établissements scolaires : au-delà du culte de l'individualisme, *Revue française de pédagogie*, n° 109, 19-39.

Gather Thurler, M. (2000). *Innover au cœur de l'établissement scolaire*. Paris : ESF éditeur.

Gather Thurler, M. (2005). Les cycles pluriannuels et leur impact sur le travail des enseignants. In Biron, D., Cividini, M. & Desbiens, J.-F. (Ed.). *La profession enseignante au temps des réformes* (pp. 463 - 480). Sherbrooke: Éditions du CRP.

Gather Thurler, M. (2015). Exercer un véritable leadership éducatif dans son établissement: injonction aussi facile à formuler que difficile à vivre! In Y. Dutercq, M. Gather Thurler & G. Pelletier (Dir.) *Le leadership éducatif – Entre défi et fiction* (pp. 121-138). Bruxelles: De Boeck.

Gather Thurler, M. & Maulini, O. (Ed.) (2007). *L'organisation du travail scolaire. Enjeu caché des réformes ?* Québec : Presses de l'Université du Québec (Education Intervention).

Quelques références bibliographiques : (2)

Gather Thurler, M. & Perrenoud, Ph. (1991). L'école apprend si elle s'en donne le droit, s'en croit capable et s'organise dans ce sens !, Société Suisse de Recherche en Éducation (Ed.), *L'institution scolaire, est-elle capable d'apprendre ?* Luzern : Zentralschweizerischer Beratungsdienst für Schulfragen, pp. 75-92.

Groupe de pilotage de la rénovation (1998). *Vers des cycles d'apprentissage dans l'enseignement primaire genevois*. Genève : Département de l'instruction publique.

Groupe de pilotage de la rénovation (1999). *La gestion des groupes, du temps et des espaces dans les cycles*. Genève : Département de l'instruction publique.

Perrenoud, Ph. (2002). *Les cycles d'apprentissage. Une autre organisation du travail pour combattre l'échec scolaire*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Progin, L. & Gather Thurler, M. (2011). *Coopération des enseignants et nouvelles approches de l'organisation du travail dans les établissements scolaires, Recherches en éducation, N° 10, Mars 2011, 81-91.*

DIFFÉRENCIATION PÉDAGOGIQUE

Lycée Diderot, Paris
7-8 mars 2017

Pourquoi et comment assurer une continuité dans les pratiques enseignantes relatives à la différenciation pédagogique ?

Monica Gather Thurler

Professeure retraitée et membre du
Laboratoire de Recherche LIFE
de la Faculté de psychologie et des Sciences de l'Education,
Université de Genève, Suisse