Apprendre à apprendre ensemble

Semaine 3 : Ce qui fait communauté d’apprentissage

[Introduction 3](#_Toc427912699)

[Fiche 1 L’intérêt commun 4](#_Toc427912700)

[Fiche 2 La culture partagée 5](#_Toc427912701)

[Fiche 3 Les rites de convivialités 7](#_Toc427912702)

# Introduction

Le développement d’une communauté au sein de laquelle on apprend ensemble est un choix de gouvernance humaine. C’est le choix de prioriser les relations de pairs, la construction émotionnelle des biens sociaux, le partage du leadership. Les éléments qui modifient le vivre ensemble tiennent moins de la règle a priori que du désir de partager des moments forts, des succès collectifs, de co-agir, de prendre du plaisir à donner des idées et à en recevoir. Le moteur est la contribution qui me coûte et qui me rapporte. Pour qu’une telle dynamique se mette en place plusieurs conditions sont à réussir :

* Créer un nombre suffisant d’interactions ou de projet commun pour apprendre à co-agir
* Prendre des initiatives pour installer du partage plutôt que du contrôle
* Mettre à disposition des services répondant aux besoins des membres
* Rendre accessible et conviviaux des espaces où contribuer, ou dialoguer ou être reconnu
* Faire connaitre les processus de création de règles, du jeu ou d’influence, sur les objectifs/enjeux/modes d’action de la communauté aux membres
* Faire ressortir le plaisir des membres de faire ensemble et souligner les bénéfices mutuels
* Faciliter le premier pas dans la communauté en offrant un premier succès de contributeur, puis un deuxième pousser jusqu’au troisième jusqu’à ce que la communauté avance
* Se donner mutuellement les preuves des gains de la coopération
* Enclencher et accélérer le cycle donner-recevoir-rendre qui aide chacun à occuper une place
* Installer un cadre de confiance
* Investir du temps et de la présence au service de la collectivité

Dans une organisation, une communauté s’insère dans les réseaux (de travail, informel, de proximité, technique, informatique, métier), dans les projets, dans les structures sans s’y confondre. La communauté irrigue ces instances d’interactions et contribue à enrichir, à faire circuler, à consolider, à tester des pratiques. Si la communauté fonctionne et investit du temps pour le collectif, c’est que chaque membre y trouve un bénéfice à un moment donné, ses bénéfices peuvent être :

* S’intégrer plus vite en tant que nouveau membre dans une collectivité professionnelle
* Accéder à des informations ciblées sur son centre d’intérêt
* Donner de la visibilité à ses contributions/apports
* Bénéficier de ressources et services : assemblée annuelle, news letter, supports informations pratiques, pratiques explicitées
* Etre soutenu dans ses questions professionnelles (accélérer les réponses à ses questions)

# Fiche 1 L’intérêt commun

Ce qui prédomine dans la naissance et la vitalité d’une communauté d’apprentissage, c’est l’intérêt commun.

Le sentiment d’appartenance et les finalités et usages partagés distinguent les différents collectifs. Il est possible de distinguer, d’une part, les communautés qui se constituent par rencontre d’intérêt commun et, d’autre part, les communautés qui se constituent à l’instigation d’une institution.

C’est ainsi que sont distinguées les communautés dites d’intérêts, regroupement d’individus autour d’un sujet commun dans lequel a lieu un échange d’informations menant à la construction de connaissances en vue d’un usage individuel (Daele et al ; 2006), les communautés d’intérêt finalisé au sein desquelles les membres d’une communauté d’élaboration des connaissances se penchent sur une question ou un problème qu’ils examinent sous différentes perspectives et différents points de vue (Lafferriere et al ; 2007), également désigné sous l’appellation « communauté de construction de connaissances » qui regroupe des individus engagés dans la production, la proposition et le partage d’idées et de connaissances pour faire progresser leur communauté. Il s'agit d'y coélaborer des connaissances.

* Lorsqu’elles sont organisées dans un programme éducatif, les communautés sont encadrées par des enseignants ou formateurs qui imaginent des activités pédagogiques, des progressions et des évaluations. Elles s’inscrivent dans une intention académique et sont associées à des modalités d’évaluation.
* Lorsqu’elles se dotent d’un espace sur le *web* pour ajouter à leur mode d’interaction, elles deviennent des communautés en réseau.

Une communauté en réseau est une communauté formée d'apprenants, jeunes ou adultes, interagissant, à des fins d'avancement de leurs connaissances personnelles et collectives, dans le contexte ou non de la salle de classe au moyen d'Internet. Les premières communautés d’apprentissage en réseau en ligne ont été des communautés informelles.

**Points clés :**

* Chercher l’intérêt commun est le meilleur moyen d’apprendre ensemble
* Si la communauté se développe au sein d’une organisation, alors l’organisation peut renforcer l’intérêt commun pour faciliter les apprentissages collaboratifs

**Bibliographie :**

DAELE, A. Charlier, B. (2006). Comprendre les communautés virtuelles d’enseignants. Paris : L’Harmattan.

LAFERRIERE, T. (2005), Les communautés d’apprenants en réseau au bénéfice de l’éducation, Encounters on Education, vol. 6 pp.5-21, 2005

LAFERRIERE, T. (2005), TEN 7007 Environnement d’apprentissage en réseau. Université Laval. <http://www.tact.fse.ulaval.ca/fr/html/sites/TEN_7007.pdf>

# Fiche 2 La culture partagée

Avez-vous remarqué la puissance d’évocation de la formule « Il était une fois » qui lance un conte. Et si toute la magie de l’histoire débutait là ? Le moment de démarrage d’une communauté contient en germe le devenir de la dynamique collective. Il s’agit de se mettre à marcher ensemble, au même rythme pour reprendre la métaphore de la philosophe Margaret Gilbert (2003), de se créer des obligations réciproques, des buts partagés de devenir un « individu pluriel », un *on* ou un *nous*. Dans la communauté l’alchimie du « qui » l’emporte sur les rouages du « comment ». La façon de procéder reste un chemin à construire ensemble. Ce qui compte c’est la qualité humaine de l’autre, la confiance qui se construit après la rencontre, pas après pas. Cette confiance repose sur la croyance d’un comportement prévisible, engagé dans une direction commune. Dans cette configuration, la naissance de la communauté dépend de la capacité des premiers atomes qui se crochent, à faire partager à d’autres leur vision. Cela passe par l’existence d’un espace et d’un temps qui rendent possible la rencontre. Le temps des premiers échanges, réunions de lancement, séminaire, formation, doit être suffisamment long pour que se produise une appréciation mutuelle cognitive, émotionnelle, affective. Si les membres de la communauté se crochent les uns aux autres, c’est qu’ils ont le temps de se découvrir, de mesurer les engagements réels et d’éprouver la force des liens, entre les paroles et les actes.

La communauté ainsi créée est « performative », soudée par ses actes tout autant que par ses conversations. La force de la cohérence ainsi rendue visible, rend la communauté attirante, pour les autres, en périphérie, qui ont envie de la rejoindre et de vivre la même expérience de partage. La communauté se nourrit de son histoire, de ses héros fondateurs et de ses mythes. Les pratiques narratives créent les liens qui unissent chacun. De la même façon, qu’une communauté de *hackers* se réunit autour du code informatique, qu’elle développe et améliore sans cesse, une communauté humaine fabrique son langage, ses verbes, ses expressions spécifiques, ses tabous, ses points d’intérêts valorisants, ses formules remarquables ou métaphores visionnaires, sa culture en somme. Par son récit sur elle-même, elle installe ainsi des points de repères, les « bornes du village, ses points de passage, ses points de rassemblement, ses paysages ». Ce récit se façonne à partir de briques que sont :

* Le travail collaboratif : naissance, maintien et évolution du collectif,
* Les supports d’échange mobilisés : conversation, blog, forum, courriels,
* Le type de régulation, en face à face ou à distance,
* Les pratiques réflexives qui se mettent en place*,*
* Les pratiques et le contexte des apprentissages,

Pour Dillenbourg et al ; (2003), dans une communauté d’apprentissage, les règles d’apprentissage se dessinent peu à peu. « Les échanges dans la communauté prennent souvent une forme narrative et ouverte », « les membres d’une communauté ont la capacité d’inférer l’information désirée de l’information donnée », « les individus co-construisent l’interprétation de leur expérience personnelle ». Enfin, « l’apprentissage se contextualise en prenant une forme plus narrative ».

Sur une échelle temporelle, il serait possible d’inférer des traces de l’existence d’une communauté, dont les signes d’existence les plus forts sont l’apparition d’une micro-culture. La communauté se créerait progressivement par un processus engogène et non par décision extérieure. Ce point la distingue d’un groupe qui pourrait être organisé par la volonté d’un seul. Dillenbourg pose les repères suivant sur les étapes d’émergence d’une communauté:

|  |
| --- |
|  |
| Co-construire une référence | Co-construire un jeu de concept | Co-construire une micro-culture |
| Echelle : minutes | Echelle : heures | Echelle : Mois années |

Figure 1 : échelle de co-construction de la communauté (Dillenbourg et al ; 2003)

La communauté se co-construit dans la durée. Ses références propres, son langage et la micro-culture qui s’en dégage sont les signes de sa vitalité et de sa spécificité.

La communauté procède ainsi d’un constructivisme culturel. Mais, selon la façon dont la communauté oriente ses conversations, ses finalités, ses aspirations, elle ne produira pas les mêmes effets pour ses membres ou le territoire qui l’abrite. Elle sera restauratrice ou rétributrice. Ces deux types d’orientations ne disposent pas de la même force d’attraction et du même pouvoir d’édification collectif.

**Points clés :**

* Le développement d’une culture d’apprentissage collaboratif est une question de jardinage. Il faut prendre le temps (on ne fait pas pousser les salades en tirant sur les feuilles)
* Il s’agit de disposer du temps de se connaître, d’agir ensemble, de s’apprécier pour apprendre ensemble

**Bibliographie**

DILLENBOURG P., POIRIER, C. & CARLES, L. (2003). Communautés virtuelles d'apprentissage: e-jargon ou nouveau paradigme ? In A.Taurisson et A. Sentini. *Pédagogies.Net. Montréal* : Presses Universitaires du Québec.

GILBERT, M. (2003), *Marcher ensemble. Essai sur les fondements des phénomènes collectifs*. Paris : Presses Universitaires de France.

# Fiche 3 Les rites de convivialités

La convivialité c’est une volonté d’accueil et d’émergence d’une rencontre de qualité. Elle n’obéit pas à des règles ou des procédures standardisées. On sent intuitivement que le petit mot d’accueil glissé par l’employé d’un hôtel pour vous souhaiter la bienvenue fait partie d’un protocole et non d’un élan du cœur ou d’un geste personnel. Ce geste stéréotypé masque mal une qualité relationnelle attendue. Le respect du protocole pourrait même avoir tendance à gêner la relation. Il n’y a qu’à voir les repas institutionnels où le placement des convives respecte les statuts sociaux au lieu de créer une osmose. Appliquer simplement une règle ne produit pas de convivialité. Il en est de même que de ne pas en appliquer du tout car, là aussi les repères des uns ne sont pas ceux des autres.

Créer progressivement des rites de convivialité est important pour que l’espace et le partage se mette en place. Le premier geste, la première intention va déteindre sur l’ambiance des rencontres à venir. Lorsque l’un des participants paye de sa personne en apportant quelque chose pour tous : les cerises de son jardin, un gâteau fait de sa main, ou tout acte qui rehausse le fait d’être avec les autres, c’est un signal adressé au collectif. Soigner la convivialité et permettre à chacun qu’il puisse y participer, c’est installer un usage, une coutume, un rituel de reconnaissance.

La convivialité est un mode de communication, c’est le cadre dans lequel vont s’inscrire des liens et les nourrir au sens propre et au sens figuré. Une séance de travail où le café, des assises confortables, un ton enjoué s’installent va favoriser l’expression individuelle. Une communauté d’apprentissage se met aussi en place à l’aide de tels rites qui contribuent aux repères communs.

**Points clés :**

* Installer des rites de convivialité
* Laisser à chacun une part d’initiative