

Efficacité collective



On entend par « efficacité collective » la croyance commune que, grâce à des efforts collectifs, les éducateurs peuvent influencer les résultats des élèves et améliorer leur rendement (Donohoo, 2017). Selon des recherches, l'efficacité collective est le facteur principal ayant une incidence sur le rendement des élèves. Elle est trois fois plus importante que la situation socioéconomique, le milieu familial et la participation des parents, et deux fois plus importante que les résultats antérieurs (Donohoo, Hattie et Eells, 2018). Grâce à l'efficacité collective, le personnel enseignant se concentre sur l'amélioration de l'apprentissage des élèves en choisissant des facteurs stratégiques de changement, en apprenant au moyen de la collaboration et en obtenant des résultats collectivement. L'efficacité collective incite et aide les éducateurs à améliorer leur enseignement aux élèves (Malloy in Fullan, 2016).

L'efficacité collective est toutefois plus qu'une simple croyance suggérant que le personnel enseignant peut faire pencher la balance. Il s'agit plutôt de la croyance combinée que c'est le personnel enseignant qui cause l'apprentissage à l'aide du travail collaboratif et d'éléments de preuve que ses efforts ont une incidence sur l'apprentissage des élèves. C'est grâce à la réflexion du personnel enseignant sur les pratiques d'enseignement et l'établissement de plans pour avoir un effet positif sur l'apprentissage des élèves que l'efficacité collective est créée et mise en œuvre. (Hattie, 2018 – <https://www.youtube.com/watch?v=UCMV692itfg> [vidéo en anglais seulement])

L'efficacité collective aide à créer un environnement :

- où il y a des attentes élevées pour la réussite des élèves ;
- où il y a un langage commun axé sur *l'apprentissage* des élèves au lieu de la *conformité de l'enseignement* ;
- où le personnel enseignant croit qu'il doit évaluer l'effet de son enseignement sur les progrès et le rendement des élèves ;
- où il y a une croyance que la réussite et l'échec dans l'apprentissage des élèves découlent de ce que le personnel enseignant a fait et ce qu'il n'a pas fait, et où il accorde de l'importance à la résolution des problèmes liés à l'enseignement ensemble ;
- où le personnel enseignant travaille ensemble pour trouver des stratégies à rendement élevé et examine les preuves de son incidence ;



- où le personnel enseignant et les leaders abordent leur travail avec une persistance accrue et une volonté solide.

The Power of Collective Efficacy (Donohoo, Hattie et Eells, 2018) [la puissance de l'efficacité collective]

Il y a six conditions propices à l'épanouissement de l'efficacité collective dans les écoles :

1. Influence élargie du personnel enseignant : fournir au personnel enseignant des occasions de participer aux décisions importantes à l'échelle de l'école.
2. Objectifs communs : atteindre un consensus sur la voie à suivre.
3. Connaissance du travail des autres membres du personnel enseignant : acquérir plus de connaissances sur le travail de collègues pour accroître la confiance en leur capacité à influencer l'apprentissage des élèves.
4. Personnel solidaire : s'entendre sur des questions d'éducation fondamentales.
5. Réceptivité des leaders : les leaders témoignent de la sollicitude et du respect envers leur personnel enseignant et le protègent des facteurs qui nuisent à leur enseignement.
6. Systèmes d'intervention efficaces : utiliser des systèmes d'intervention efficaces pour contribuer à la réussite des élèves.

(L'efficacité collective du personnel enseignant [Donohoo, 2018] :

<https://apprendreenseignerinnover.ca/lefficacite-collective-du-personnel-enseignant/>

Comment les écoles créent-elles l'efficacité collective ?

- Valider l'amélioration de l'enseignement au moyen de sources de données, en mettant à l'évidence la relation entre les efforts du personnel enseignant et les résultats des élèves : Quels ont été les effets lorsque j'ai fait X ? Quelle a été l'incidence de X sur les élèves ? Comment pouvons-nous travailler ensemble pour améliorer X ?
- Discuter avec le personnel enseignant de la signification de l'incidence, de la différence entre les objectifs de rendement et le progrès, et de l'utilisation de données fiables.



- Organiser le travail en fonction des résultats attendus : Les élèves ont-ils acquis des connaissances et des compétences essentielles ? Comment le savons-nous ? Comment pouvons-nous utiliser les preuves d'apprentissage pour améliorer l'enseignement en classe ?
- Établir des attentes pour la collaboration officielle, régulière et productive entre le personnel enseignant et créer des niveaux élevés de confiance pour favoriser cette collaboration. L'accent doit être mis sur la détermination des besoins d'apprentissage des élèves et le repérage des enjeux qui doivent être réglés dans les classes. Il faut ensuite apporter des changements à l'enseignement, en conséquence.
- Utiliser des preuves quotidiennes pour déterminer les répercussions afin d'aider le personnel enseignant à constater la façon dont il peut adapter ses pratiques en classe.

Réflexion

Les sources de données et les questions suivantes peuvent guider la discussion du groupe.

Rapport scolaire du cadre de mesure du rendement

Résultat 2 : Les élèves sont exposés à un milieu scolaire accueillant, sécuritaire et inclusif.

- Indicateur 2.2 : Climat de l'école positif – personnel

Résultat 3 : Le système d'éducation tient compte des forces et des besoins des élèves.

- Indicateur 3.1 : Engagement scolaire – élèves
- Indicateur 3.2 : Attentes du personnel enseignant – élèves
- Indicateur 3.3 : Auto-efficacité – personnel enseignant

Échelles de sondage sur le développement de l'école

- Apprentissage professionnel (sondage auprès du personnel)
- Adéquation de l'école (sondage auprès des familles)

Documents d'appui

Politique en matière d'enseignement et d'apprentissage adaptés aux élèves ;

Politiques et procédures déterminées par l'école



Preuves supplémentaires

- Plans d'apprentissage professionnel des écoles
- Comptes rendus des réunions des équipes d'enseignement et d'apprentissage, des équipes par niveau scolaire et des équipes départementales (types de points susmentionnés dans la création de l'efficacité collective).

QUESTIONS À RÉFLEXION



Utilisez l'évidence des pratiques actuellement utilisées pour soutenir vos points de discussion, forces et défis.

- Quelles sont les conditions à votre école qui fournissent des preuves de l'efficacité collective ? Consultez les conditions susmentionnées.
- Que fait votre école pour créer l'efficacité collective ? Consultez la section « Comment les écoles créent-elles l'efficacité collective? ».
- Comment contribuez-vous à l'efficacité collective au sein de votre culture scolaire ? Comment votre culture scolaire contribue-t-elle à votre sens de l'efficacité collective ?

Références

Hattie, J. (2016). *Visible Learning for teachers: Maximizing impact on learning*. Thousand Oaks, Californie : Corwin.

Katz, S. & Daik, L. (2012). *Intentional interruption: Breaking down barriers to transform professional practice*. Thousand Oaks, Californie : Corwin.