



SYNERGY AND ENVIRONMENT TO
EMPOWER DECENTRALISED SCHOOLS

BOÎTE À OUTILS GREEN S.E.E.D.S.

MODULE 1 Seeds pour stimuler

UNITÉ 2 Le sentiment d'appartenance des enseignants à l'école et à la communauté



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



RESPONSABLE DE LA PRODUCTION INTELLECTUELLE N°1 « BOÎTE À OUTILS GREEN

S.E.E.D.S. » Ángeles Parrilla Latas (Université de Vigo)

AUTEURS

CIES-UVigo, ES

Ángeles Parrilla Latas | Manuela Raposo Rivas | Esther Martínez Figueira | Silvia Sierra Martínez | Almudena Alonso Ferreiro | María Zabalza Cerdeiriña | Isabel Fernández-Menor | Adoración de la Fuente Fernández

SYNTHESIS CENTER FOR RESEARCH AND EDUCATION LTD, CY

RESPONSABLE DES ACTIVITÉS DE FORMATION ET DES TESTS SUR LA «BOÎTE À OUTILS GREEN S.E.E.D.S.»

Giulia Benvenuto (IC Bosco Chiesanuova, IT) | Alice Dalle (Région autonome Vallée d'Aoste / Regione Autonoma Valle d'Aosta, IT) | Golfo Kateva (Synthesis Center, CY) | Noemi Nieto Blanco (Université de Vigo, ES), Miljenka Padovan Bogdanović (Srednja Skola Vela Luka, HR) | Eftychia Vlysidou (Dieftinsi Defterovathmias Ekpedefsis Chiou, GR).

PROJET - GREEN S.E.E.D.S. - Synergy and Environment to Empower Decentralised Schools, www.greenseeds.eu

COORDINATEUR DE PROJET - Maria Carla Italia (Glocal Factory, IT)

PARTENARIAT DE PROJET

Ce document est l'une des 15 unités de la «Boîte à outils GREEN S.E.E.D.S.», la Production intellectuelle n°1 du projet du même nom, mené par l'Université de Vigo et réalisé avec le soutien de tous les partenaires, avec une référence particulière à la formation sur les contenus de la boîte à outils, qui ont également été testés. Les Unités ont été développées de septembre 2019 à fin janvier 2020. La formation suivante, en deux étapes, a duré jusqu'à la fin du mois de juin 2020:

1. Formation du responsable national (5-6.03.2020)
2. Formation des enseignants au niveau local (1.04.2020 - 31.06.2020)

COMMENT CITER CE DOCUMENT - CIES-UVIGO, *Unité 2- Le sentiment d'appartenance des enseignants à l'école et à la communauté, Module 1 - Seeds pour stimuler*, «Boîte à outils GREEN S.E.E.D.S.», projet GREEN S.E.E.D.S. - Synergy and Environment to Empower Decentralised Schools, 2020. **VERSION EN LANGUE FRANÇAISE** : Giuseppe Vanazzi (Région autonome Vallée d'Aoste/Regione Autonoma Valle d'Aosta, IT)

PARTNERS

GLOCAL FACTORY

Διεθνές Δικτυακό Εκπαιδευτικών Σχολών



Région Autonome Vallée d'Aoste Regione Autonoma Valle d'Aosta



Universida de Vigo



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

UNITÉ 1.2

LE SENTIMENT D'APPARTENANCE DES ENSEIGNANTS A L'ÉCOLE ET À LA COMMUNAUTÉ

La vidéo de Santi

Dans cette vidéo, nous voyons Santiago, qui enseigne dans l'école primaire d'une zone rurale et isolée de l'Espagne. C'est sa première année en tant qu'enseignant. Au cours de l'entretien, il nous raconte comment s'est passée son arrivée à l'école, quels sont ses relations avec les autres enseignants et les facteurs qui ont rendu plus ou moins difficile son intégration à l'école. Santiago répond aux questions suivantes dans la vidéo :

- ◆ *Comment a été votre premier contact avec l'école ?*
- ◆ *Vous êtes-vous senti accepté par vos collègues ?*
- ◆ *Pensez-vous que vous êtes traité différemment, parce que c'est votre première année ?*
- ◆ *Même si vous n'êtes pas dans cette école depuis longtemps, avez-vous l'impression d'en faire partie ?*
- ◆ *Que font vos collègues pour que vous vous sentiez membre à part entière de l'école ?*
- ◆ *Au contraire, qu'est-ce qu'ils ne font pas ?*

Nous pensons que sa façon d'être et ses préoccupations peuvent être similaires à celles d'autres jeunes enseignants qui arrivent dans une école en tant qu'enseignant de première année. Cette unité analysera l'importance de l'identification des enseignants à leur école et elle examinera ce qui peut être fait pour améliorer ledit sentiment d'appartenance.

1. Quel est le sentiment d'appartenance des enseignants ?

Il est courant que les enseignants des écoles et des classes rurales se sentent isolés, déconnectés du quotidien du système scolaire ordinaire et qu'ils considèrent leur situation comme marginale par rapport aux autres écoles. Renforcer les contacts et les

connexions avec d'autres écoles et enseignants est une méthode pour faire face à cette situation¹. D'autres incluent l'amélioration du sentiment de connexion et d'appartenance à l'école elle-même, ainsi que le renforcement de l'identification des

¹ Cette question spécifique est traitée dans le module 4, unité 4.2.

enseignants avec la participation au projet éducatif de l'école et avec les membres de la communauté scolaire.

Le sentiment d'appartenance d'un enseignant à son école dépend du fait qu'il se sent intégré ou pas dans son organisation et de son lien avec ses élèves (Skaalvik et Skaalvik, 2010).

Néanmoins, les recherches indiquent que l'enseignement est l'une des professions où les niveaux de stress au travail et d'épuisement professionnel sont les plus élevés (Stoerber et Rennert, 2008). Il existe de nombreuses causes différentes de cette situation ; cela peut être dû à une surcharge de travail, à des problèmes d'autonomie organisationnelle, aux relations avec les familles des élèves, à la présence de sujets perturbateurs dans la salle de

classe ou à l'absence d'idées communes et partagées; cela peut aussi résulter du fait qu'ils mènent leur travail individuellement, sans coopérer avec les autres enseignants.

Le développement professionnel des enseignants est continu: il est donc jalonné d'émotions, de sensations et de sentiments qui accompagnent le renforcement des connaissances et l'acquisition d'expérience. Les enseignants développent un sentiment de connexion avec leur école lorsqu'ils se sentent intégrés au processus d'enseignement et d'apprentissage et se considèrent comme membres du groupe de travail de leur école. Ainsi, plus un enseignant est impliqué dans l'école, mieux il fait son travail et plus il lui est facile d'entrer en relation avec ses élèves

QU'EST-CE QUI REND UN ENSEIGNANT IMPLIQUÉ ?

La présence d'élèves engagés, satisfaits et qui réussissent sur le plan scolaire dépend souvent de la présence d'enseignants impliqués, qui (Pascarella et Terenzini, 2005):

- considèrent leur travail important et nécessaire ;
- estiment que les élèves bénéficient de leur travail ;
- encouragent la participation des élèves ;
- prennent le soin d'assurer un enseignement de qualité.

Cependant, le sentiment d'appartenance des enseignants ne dépend pas uniquement d'eux

et de leur travail avec les élèves ; au contraire, l'école elle-même a un rôle-clé à jouer. En réalité, l'une des fonctions des écoles est de préparer et d'impliquer leurs enseignants dans la réalisation des objectifs, le partage des valeurs et des buts de la vie de leur école. De cette façon, les écoles, et en particulier les écoles rurales et isolées, peuvent et doivent envisager la création d'une communauté éducative forte, qui permette aux enseignants de se sentir intégrés dans un projet commun dans lequel leur participation est essentielle.

2. Comment réfléchir au sentiment d'appartenance?

Lorsque nous nous souvenons des enseignants, qui ont influencé positivement notre expérience éducative, nous avons tendance à penser à des éducateurs charismatiques et enthousiastes, liés au projet éducatif de l'école (Rutter et Jacobson, 1986).

Plusieurs éléments facilitent l'implication des enseignants et leur sentiment d'appartenance. Les deux premiers éléments sont de nature individuelle et concernent les années d'expérience et le sexe de l'enseignant : plus d'expérience signifie une plus grande capacité d'adaptation et le fait d'être une femme signifie souvent une plus grande implication puisqu'il s'agit d'une

profession traditionnellement féminine. Les trois éléments suivants sont de nature démographique: la taille de l'école (les très grandes écoles rendent difficile la sensation d'appartenance), le niveau des élèves (plus le niveau est élevé, plus les enseignants se sentent impliqués) et l'emplacement de l'école (les milieux urbains se traduisent souvent par un plus grand sentiment d'appartenance, parce qu'ils ont plus de ressources et plus de possibilités de développement social). Les six éléments suivants qui peuvent contribuer à favoriser un sentiment d'appartenance sont de nature organisationnelle et concernent l'environnement de l'école (un environnement scolaire organisé et participatif crée un plus grand sentiment d'appartenance) ; un enseignement gérable qui n'entraîne pas de surcharge ingérable ; le choix de l'innovation signifie plus d'options pour faciliter l'appartenance ; la capacité des enseignants à prendre des décisions est directement liée au sentiment d'appartenance à leur groupe; le sentiment de communauté scolaire signifie une plus grande intégration dans ladite communauté ; enfin, la collaboration entre les différents agents éducatifs augmente les niveaux d'autonomie et d'appartenance.

Afin d'analyser cette question plus en profondeur, le tableau suivant présente une série d'énoncés inachevés qui doivent être complétés afin de réfléchir aux divers facteurs

ÊTRE UN HOMME / UNE FEMME / AUTRE (SOULIGNEZ VOTRE PROPRE RÉPONSE) DANS CETTE ÉCOLE SIGNIFIE ...
MES (COMPLÉTER) ANNÉES D'EXPÉRIENCE DANS CETTE ÉCOLE M'ONT PERMIS DE ...
LA DIMENSION DE MON ÉCOLE A UN IMPACT SUR ...
LE NIVEAU DE MES ÉLÈVES DANS CETTE ÉCOLE SIGNIFIE ...
LE FAIT QUE CETTE ÉCOLE SOIT SITUÉE DANS UNE ZONE RURALE SIGNIFIE ...
L'ENVIRONNEMENT ACADÉMIQUE DE MON ÉCOLE EST ...
POUR MOI, ÊTRE ENSEIGNANT DANS CETTE ÉCOLE, C'EST ...
MON IMPLICATION DANS L'INNOVATION EST ...
MA CAPACITÉ À PRENDRE DES DÉCISIONS DANS CETTE ÉCOLE EST ...
LE SENTIMENT DE COMMUNAUTÉ DANS CETTE ÉCOLE EST ...
LA COLLABORATION AVEC ... DANS CETTE ÉCOLE EST ...

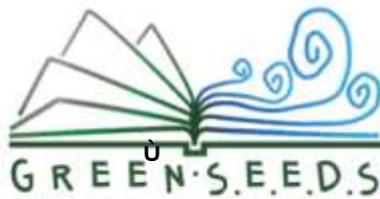
FAITES-LE DANS VOTRE SALLE DE CLASSE

En binômes, les enseignants devraient réfléchir à leur lien et à leur engagement avec leur école.

Pour ce faire, réfléchissez aux questions qui apparaissent dans l'image suivante et essayez de les compléter. Le but de la tâche est d'aider à réfléchir à la fois à

sa propre situation et aux aspects qui peuvent aider à améliorer le sentiment d'appartenance, à minimiser les obstacles et à mettre en mouvement des changements pour créer une école capable d'accueillir et d'impliquer activement chaque membre.





RÉFÉRENCES

Pascarella, E.T. and Terenzini, P. T. (2005). *How College Affects Students: A Third Decade of Research*. San Francisco: Jossey-Bass.

Rutter, R.A. and Jacobson, J.D. (1986). *Facilitating Teacher Engagement*. Madison, WI: National Center on Effective Secondary Schools

Skaalvik, E.M. and Skaalvik, S. (2010). *Teachers feelings of belonging,*

exhaustion and job satisfaction: the role of school goal structure and value consonance. Anxiety, stress and coping, 24(4), 369-385.

Stoeber, J. and Rennert, D. (2008). *Perfectionism in schoolteachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. Anxiety, Stress, & Coping. An International Journal, 21, 37-53.*

POUR EN SAVOIR PLUS

ANGLAIS

Hakanen, J.J., Baker, A.B. and Schaufeli, W.B. (2006). *Burnout and work engagement among teachers. Journal of School Psychology, 43, 495-513.*

Steffy B.E., Wolfe M.P., Pasch S. and Enz B. (2000). *The life cycle of the career teacher*. California, USA: Corwin Press.

ESPAGNOL

Hernández, C. (2006). *“La motivación y satisfacción laboral del personal docente del CONALEP (caso de estudio plantel Iztapalapa)”*. Tesis para obtener el grado de: Maestro en Ciencias.

www.asetic.com.

[mx/Investigaciones/Tesis_de_Grado.pdf](http://www.asetic.com/mx/Investigaciones/Tesis_de_Grado.pdf)

Salanova M. and Schaufeli W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial, Madrid, España.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union