

Disposer d'un cadre conceptuel et opérationnel

Les premières tentatives de réalisation d'un plan de formation, disciplinaire ou transversal, révèlent fréquemment la nécessité pour les équipes de se référer à une modélisation des actions projetées. Il s'agit bien d'un travail d'architecture et d'ingénierie qui cherche à optimiser les moyens engagés et à présenter une ergonomie satisfaisante¹⁰. La notion de curriculum aide à expliciter les strates en interaction dans la démarche de planification nécessaire à l'action pédagogique :

- **Le curriculum formel**¹¹ pour désigner les prescriptions données par les textes légaux et officiels, lesquelles définissent dans leur globalité les intentions et les finalités qui président au maintien et au renouvellement des grandes options stratégiques de la réforme.
- **Le curriculum implanté**, celui que les enseignants, réalisateurs de l'enseignement proposé aux élèves, définissent et mettent en œuvre en l'estimant en adéquation avec les instructions officielles et en le contextualisant dans la réalité de leur établissement. Il devient alors le curriculum réel.
- **Le curriculum réalisé**, celui que les élèves accomplissent jusqu'au terme de leur formation (fin de collège ou de lycée, mais aussi fin de cycle ou d'année scolaire) et dont l'évaluation permet d'identifier si ses formes et modalités sont adaptées aux objectifs des programmes.

10. On reconnaîtra dans ce propos la crainte, souvent partagée, d'aboutir à la fameuse « usine à gaz ».

11. Nous empruntons cette catégorisation à Demeuse et Strauven, précédemment cités.

Les objets du travail collaboratif

- **Le curriculum caché** désigne les actions et les situations, plus ou moins intentionnelles, qui sont associées au curriculum implanté, résultant d'attitudes et de croyances véhiculées par les enseignants, les élèves, la communauté éducative de l'établissement.

C'est donc un choix stratégique majeur que de confier au travail collaboratif la gestion dynamique des liens à établir entre ces quatre niveaux de conception. En premier lieu, les représentations et les conceptions individuelles du parcours de formation se trouvent régulées par le recours à un instrument qui aide à mettre des priorités et à fixer des échéances. Les logiques induites stimulent des fonctions que les ressources du groupe doivent assumer : l'expertise sur les choix disciplinaires et didactiques, la pensée stratégique qui concilie les partis pris à la lumière des enjeux, la démarche de projet sur laquelle reposent l'adhésion et la participation des acteurs, l'engagement et l'implication qui favorisent la mobilisation des énergies et des convictions. Ici l'on peut parler d'**organisation apprenante** sans minorer les risques de découragement ou de saturation inhérents à ce genre d'entreprise.