

# Comment faire émerger les collectifs de travail dans les établissements scolaires ?

3/3

ENGAGEMENT

Supports de contenus

**3/3**

**Questionner les possibilités d'engagement pour l'EDD**

**Questionnement :**

**Comment peut-on s'engager collectivement pour l'EDD ?**

**(Sommes-nous collectivement satisfaits de nos activités d'apprentissage pour l'EDD ?)**

**Questionnement large  
de l'ensemble des  
enseignant(e)s**

**Le processus individuel des acteurs du changement**

<p>Perception du besoin de changement</p>	<p>Toute organisation fonctionne avec ses procédures, ses modes opératoires, ses rituels et ses traditions qui sont des routines fortement ancrées. Ces routines dictent les pratiques des membres. Pour les acteurs d'un établissement scolaire, le changement n'est pas spontané. Il n'est pas utile, il n'est pas nécessaire. Il ne pourra être mis en œuvre que si les acteurs perçoivent le besoin de modifier les pratiques actuelles qui ne sont pas satisfaisantes. Le constat d'insatisfaction individuelle ou collective est un préalable au changement.</p>
<p>Projection vers d'autres pratiques</p>	<p>Le changement c'est l'inconnu et l'inconnu est anxiogène. Le changement est une nouvelle conception du futur, la rupture avec la reproduction des conditions présentes. Pour que les acteurs puissent mettre en œuvre le changement, ils doivent pouvoir se projeter dans le futur. Ils doivent pouvoir se faire une représentation de ce que deviendra leur activité professionnelle à l'issue du changement. L'apport exogène est possible pour favoriser cette projection. Il s'agit d'aller observer des pratiques existantes dans d'autres établissements scolaires de façon à ce que les enseignants puissent se projeter par transposition.</p>
<p>Bénéfices individuels</p>	<p>Le changement procure des gains, c'est pour cela qu'il est mis en œuvre. Le changement est créateur de valeur ajoutée pédagogique, l'établissement répond mieux aux besoins éducatifs des élèves et aux objectifs d'apprentissage de l'éducation au développement durable. Pour que le changement soit mis en œuvre par les acteurs, il faut aussi mettre en évidence les gains individuels au changement. Certains acteurs ne s'impliquent dans le changement que s'ils y trouvent un intérêt personnel. Les gains sont différents d'un acteur à l'autre et dépendent de leur système de valeur. Certains vont obtenir davantage de reconnaissance, d'épanouissement, de satisfaction professionnelle, d'autres vont obtenir un changement attendu de leurs conditions de travail, une optimisation de leur activité, une plus grande rémunération, un enrichissement de leurs tâches, une plus grande mise en responsabilité, etc. Les bénéfices individuels doivent être clairement mis en évidence pour susciter l'intérêt au changement.</p>
<p>Adhésion au changement</p>	<p>Le degré d'adhésion au changement est variable selon les acteurs. Il est rare que le changement rencontre une adhésion totale de la part de l'ensemble des acteurs. L'adhésion au changement est plus grande quand il est convenu de décider collectivement des modalités du changement.</p>
<p>Expérience vécue</p>	<p>Les premiers changements mis en œuvre doivent être vécus positivement. Les gains doivent être rapidement perceptibles pour lancer la dynamique du changement. Tant qu'il n'a pas été mis en œuvre, le changement reste théorique. Dès qu'on entre dans la phase opérationnelle, les acteurs attendent de voir les effets positifs attendus du changement. La première expérience du changement est particulièrement importante. La dynamique naturelle du changement ne se met en œuvre que lorsque le gain collectif pour l'organisation ainsi que les gains individuels des acteurs se font sentir. Les acteurs ont intérêt au changement puisqu'ils en obtiennent des bénéfices. Leur adhésion devient forte et leurs actions sont tournées vers la mise en œuvre du changement.</p>

**S'impliquer dans les réseaux d'éducation au développement durable**

Il existe de nombreux réseaux d'éducation au développement durable. L'établissement scolaire intègre certains réseaux en fonction de son contexte et de ses opportunités.

**Se mettre en lien avec les partenaires éducatifs**

Les partenaires éducatifs locaux pour l'éducation au développement durable sont nombreux : associations, collectivités locales, établissements scolaires voisins, étudiants en projet EDD, retraités, etc. Ses partenaires peuvent apporter leurs compétences d'EDD.

**Favoriser l'implication de toutes les parties prenantes de l'établissement scolaire**

Les enseignants, les autres personnels et les éco-parents sont les parties prenantes de l'établissement scolaire pour l'éducation au développement durable.

**Construire les parcours des élèves**

L'ensemble des activités d'EDD d'un élève constitue son parcours EDD et lui permet d'acquérir différentes compétences visées.

**Mutualiser les bonnes pratiques**

Les bonnes pratiques sont celles qui sont reconnues par les pairs du réseau. Elles mettent en avant des activités d'apprentissage pertinentes qui reposent sur des ressources éducatives libres.

**Rendre les élèves acteurs**

Les méthodes actives supposent de placer les élèves en position d'acteurs. Les activités pédagogiques sont coconstruites avec eux.

**Elaborer les activités d'apprentissage**

Les activités d'apprentissage EDD sont construites collectivement en concertation pédagogique. Parfois, il s'agit de transposer, s'approprier, adapter, des activités déjà existantes et mutualisées sous forme de REL.

**Favoriser la constitution des portfolios d'activités**

L'implication d'un élève dans les activités d'apprentissage EDD peut être restituée sous forme de portfolio. Les portfolios numériques mettent en avant la logique des parcours.

L'éducation au développement durable repose sur des approches interdisciplinaires et transdisciplinaires permettant de mettre en activité les élèves sur des situations d'apprentissage complexes en privilégiant une logique de projet. Cela suppose de développer les collectifs de travail enseignants. L'émergence de ces collectifs dépend beaucoup de la culture professionnelle, notamment des perceptions et des représentations que peuvent avoir les enseignants de leur métier, de leur rôle dans le processus d'apprentissage et de leurs rapports aux élèves et à leurs collègues. La démarche individuelle des enseignants est pour beaucoup dans leur adhésion aux collectifs de travail.

Démarche individuelle de l'enseignant	Degré 1 <b>Individualisme pédagogique</b>	Degré 2 <b>Ouverture</b>	Degré 3 <b>Partage</b>	Degré 4 <b>Sentiment d'appartenance à une communauté professionnelle</b>
<p><b>Concertation pédagogique en établissement scolaire</b> Il s'agit de croiser les regards et les points de vue afin de poser des diagnostics partagés permettant de construire des projets pédagogiques en intelligence collective. Dans une logique d'action, il s'agit de « faire ensemble » et non de « parler ensemble ».</p>	<p>Pas de concertation. L'enseignant ne souhaite pas se concerter avec ses collègues. Il ne voit pas d'utilité à la concertation.</p>	<p>L'enseignant perçoit la diversité des postures sur les problématiques éducatives. Il accepte de recueillir les regards et points de vue des autres afin d'enrichir les siens.</p>	<p>Afin d'affiner les diagnostics, l'enseignant partage son regard et son point de vue dans le respect de celui de ses collègues. La construction pédagogique qui en résulte se fait dans une logique de consensus.</p>	<p>Une grande partie de l'activité pédagogique de l'établissement scolaire est un fait collectif. Celui-ci devient une <b>communauté d'apprentissage professionnelle</b>. Les enseignants partagent la même vision et la même culture de la concertation pédagogique.</p>
<p><b>Mutualisation de pratiques en réseau</b> Il s'agit de mutualiser les supports pédagogiques utilisés pour les séances d'apprentissage. La mutualisation est facilitée par le format numérique. Au travers des supports, ce sont les mises en activité des élèves qui sont mutualisées.</p>	<p>Pas de mutualisation. L'enseignant ne souhaite pas mutualiser. Il ne perçoit pas de gains à la mutualisation.</p>	<p>L'enseignant utilise des supports pédagogiques mis à disposition par des collègues pour certaines de ses séances. Ces supports extérieurs sont adaptés, complétés et transposés à son contexte spécifique d'enseignement.</p>	<p>L'enseignant partage ses propres supports pédagogiques avec des collègues. Il prévoit les éventuelles adaptations lors de leur conception.</p>	<p>L'enseignant est pleinement investi dans une <b>activité de réseau</b> sur la mutualisation de pratiques. Il utilise largement les supports pédagogiques reconnus comme générateurs de bonnes pratiques par l'ensemble du réseau.</p>

# TousPourEDD

Réseau francophone d'éducation  
au développement durable

Partage de  
ressources  
éducatives libres

Mutualisation  
de  
pratiques

Liens entre  
établissements  
scolaires

# Apprendre aux élèves à construire aujourd'hui le monde durable de demain

## Vers 2030, Une nouvelle vision pour l'éducation

Reconnaissant le rôle primordial de l'éducation en tant que vecteur principal du développement et de la réalisation des objectifs de développement durable (ODD), notre vision est de transformer la vie grâce à l'éducation. Cette nouvelle approche est portée par une vision humaniste de l'éducation et du développement fondée sur les droits de l'homme et la dignité, la justice sociale, l'inclusion, la protection, la diversité culturelle, linguistique et ethnique, ainsi que sur une responsabilité partagée. Nous réaffirmons que l'éducation est un bien public, un droit fondamental et un préalable à l'exercice d'autres droits. (Déclaration d'Incheon 2015)

Education  
2030 

# TousPourEDD

**Réseau francophone d'éducation  
au développement durable**

**Partage de  
ressources  
éducatives libres**

**Mutualisation  
de  
pratiques**

**Liens entre  
établissements  
scolaires**

**L'éducation au développement durable :  
c'est ensemble, c'est partout  
et c'est maintenant !**