With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

peerment

LE PEERMENTORING DANS L'ÉDUCATION AU DÉVELOPPEMENT DURABLE :

RECONNAISSANCE ET VALIDATION D'UNE NOUVELLE COMPÉTENCE

Table des matières

Avant- propos 3
Acronymes 5
Partie 1 : Introduction et cadre du modèle PEERMENT 6
Le mentorat et le mentorat par les pairs (« Peer Mentoring ») 6
Les principaux acteurs 9
Spécialistes de l'Education 9
Enseignants participant aux Groupes Locaux de Formation des Educateurs Pairs 10
Le processus 12
Partie 2 : Le modèle éducatif du projet PEERMENT pour l'EDD 14
Les enseignements tirés 18
Analyse des objectifs définis 18
Évaluation de l'atteinte des objectifs 18
Exemples de réussites 27
Le modèle PEERMENT et la reconnaissance 31
Postscriptum – Le Peer Mentoring pour l'EDD à l'heure du COVID-19 33
Références 35
Bibliographie 35

Le présent document s'inscrit dans le cadre du projet PEERMENT (Peer Mentoring for Teachers « Change – Builders »), un projet de recherche action sur le Peer Mentoring dans le domaine de l'éducation au développement durable, avec le soutien du programme Erasmus+ de l'Union européenne.

Les partenaires du projet sont les suivants :

1. **Centre pour l'éducation environnementale et la recherche de l'Université de Malte (Malte)**
2. **Centre Solski Nova Gorica (Slovénie)**
3. **Comité National de Solidarité Laïque (France)**
4. **Consorzio degli Istituti Professionali (Italie)**
5. **Udruga za rad s mladima Breza (Croatie)**
6. **ProgettoMondo Mlal Onlus (Italie).**

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

Avant- propos

L'Assemblée générale des Nations Unies a adopté en 2015 un programme de développement durable à l'horizon 2030. Autrement dit, il ne reste qu'une décennie pour atteindre les 17 objectifs de développement durable définis en vue d'éradiquer des fléaux mondiaux comme la pauvreté, la faim, l'inégalité entre les sexes ou encore le changement climatique. Pour réaliser ces objectifs à l'échelle internationale, l'accès à une éducation de qualité doit s'inscrire au cœur du processus. Celle-ci se traduit notamment par l'éducation au développement durable (EDD), qui a pour but de mieux appréhender la complexité du monde interconnecté et globalisé dans lequel nous vivons. Afin d'acquérir des aptitudes en recherche de l'information et de définir des solutions applicables à tous les secteurs, les acteurs de l'EDD doivent adopter une approche multidisciplinaire. À cet égard, il est essentiel que les enseignants bénéficient de méthodologies innovantes pour apporter aux élèves des clés de raisonnement qui leur permettront de répondre aux problématiques mondiales et locales qu'ils rencontreront à l'avenir.

Les enseignants peuvent facilement se sentir sous pression face à leur devoir de transmettre aux jeunes les compétences nécessaires pour relever les défis inhérents au monde complexe et globalisé dans lequel ils grandiront. Certains ressentent une solitude pesante face à une aussi grande responsabilité, et la tentation d'abandonner est forte lorsqu'on se trouve seul à mener un projet de cette ampleur. L'objectif de PEERMENT est d'éviter une telle situation en apportant aux enseignants le soutien dont ils ont besoin pour les aider à intégrer dans leur programme les connaissances essentielles à l'EDD, selon une approche qui favorise la collaboration et le partage entre les pairs. L'idée, dans le cadre de ce projet, est de leur permettre d'acquérir ces compétences en rejoignant des *Groupes Locaux d'Enseignants PEERMENT*. Le fait de travailler en petits groupes donne aux enseignants la possibilité de tisser des liens de confiance avec leurs pairs et de former un groupe de soutien, où les compétences et les charges de travail sont partagées et allégées. La structure de soutien de PEERMENT permet aux enseignants de gagner en confiance et en efficacité pour transmettre des clés de raisonnement durables à leurs élèves. Les *Groupes Locaux d'Enseignants PEERMENT* réunissent les ressources et les connaissances nécessaires pour créer des *WebQuests (Quêtes du Web)* qui sont considérées comme un outil particulièrement fiable dans l'EDD en raison de leur interdisciplinarité et du rôle actif que les élèves, guidés par les enseignants, jouent dans l'acquisition de nouvelles connaissances.

Rappelons qu'environ 1,9 milliard de personnes devraient atteindre l'âge de 15 ans entre 2015 et 2030, ce qui représente la plus grande génération de jeunes de l'histoire. Près de 90 % d'entre eux

vivent dans des pays en développement, où les enjeux des 17 objectifs de développement durable sont les plus importants. La génération future ne mérite pas de grandir dans un monde qui ne cesse de creuser ses inégalités. Pour éviter un tel avenir, les jeunes doivent bénéficier d'un raisonnement critique et d'une formation orientée vers la recherche de solutions, que seule une éducation de qualité peut leur offrir. La méthodologie de PEERMENT s'accorde parfaitement à cette idée. Les enseignants, qui ont créé des WebQuests dans le cadre de leur *Groupe Local d'Enseignants PEERMENT*, encouragent leurs élèves à développer ces compétences grâce à cette méthodologie d'investigation orientée vers la recherche de solutions. Ce nouveau mode de raisonnement les aidera à comprendre les défis du monde interconnecté dans lequel ils vivent aujourd'hui, et leur apportera un outil essentiel pour contribuer à rendre leur société plus égalitaire, inclusive et durable. L'approche PEERMENT associée à l'utilisation de l'outil WebQuest dans le contexte scolaire, constitueront une méthodologie efficace pour aider la prochaine génération à relever les défis complexes qui l'attendent.

Le Comité Scientifique PEERMENT lors d'une réunion

Acronymes

EDD (Éducation au Développement Durable)

ONG (Organisation Non Gouvernementale)

DD (Développement Durable)

ODD (Objectif de Développement Durable)

ONU (Organisation des Nations Unies)

Partie 1 : Introduction et cadre du modèle PEERMENT

Le mentorat et le mentorat par les pairs (« Peer Mentoring »)

Le mentorat et le mentorat par les pairs (couramment appelé « Peer Mentoring ») sont de plus en plus reconnus comme des outils essentiels pour les enseignants et les directeurs d'établissements scolaires.

Le projet PEERMENT vise à développer l'approche du mentorat et en particulier du Peer Mentoring dans la formation des enseignants, avec l'objectif de renforcer le profil des éducateurs en Éducation au Développement Durable (EDD).

Le mentorat peut se définir comme « une forme de développement personnalisé sur le long terme, principalement focalisée sur le renforcement des compétences et du potentiel, qui génère des bénéfices à la fois pour l'individu et l'organisation » (Université de Sheffield, 2009).

> « Le mentorat est une aide au moment où elle est nécessaire, un aperçu des problèmes et le partage de l'expertise, des valeurs, des compétences et des points de vue. Les mentors fonctionnent comme un catalyseur — un agent qui provoque une réaction qui n'aurait pas eu lieu autrement ou qui accélère une réaction qui pourrait avoir eu lieu à l'avenir. » (Educause, nd).

Le programme de mentorat est généralement établi par la personne mentorée, tandis que le mentor apporte un soutien et des conseils pour aider le mentoré à se développer sur le plan professionnel (Université de Sheffield, 2009).

Le concept de ce projet privilégie une approche de mentorat par les pairs, combinant essentiellement une dynamique de groupe dans lequel le ou les experts transmettent leurs connaissances lorsque c'est nécessaire, avec une dynamique de cercle dans laquelle les co-apprenants partagent leurs connaissances. Cette démarche associe le meilleur des approches verticales et horizontales pour répondre aux exigences d'une approche d'éducation au développement durable.

Notre modèle européen est basé sur une vision constructiviste de l'apprentissage, l'idée d'une expertise partagée et le modèle de la pédagogie intégrative, où les enseignants font confiance et leur autonomie professionnelle est respectée (Kirsi, T., 2014). En fait : « Le mentorat par les pairs vise à renforcer les relations de soutien entre deux personnes, en partageant des connaissances et des

expériences et en offrant la possibilité d'apprendre à partir de perspectives différentes » (My-Peer, 2020).

Le modèle éducatif PEERMENT s'inspire de « **la théorie des Communautés de Pratiques** » d'Etienne Wenger.

Afin d'aider les Communautés de Pratiques à promouvoir l'innovation dans l'EDD, développer des compétences sociales, former les nouveaux arrivants, et faciliter l'acquisition ainsi que la diffusion des connaissances au sein d'un groupe, le projet PEERMENT a intégré la notion d'innovation parmi ses fondamentaux. PEERMENT a ainsi piloté des Communautés de Pratiques parmi les enseignants impliqués dans l'EDD tout en catalysant la mise en place d'une telle pratique sur du plus long terme.

Les Communautés de Pratiques créent un espace permettant à deux personnes ou plus d'apprendre de leur interaction. Elles réunissent des personnes liées par un intérêt commun pour un domaine, une passion ou une problématique spécifiques, qui intègrent ainsi des processus d'apprentissage social à travers la collaboration sur une période donnée. La participation et l'apprentissage reposent sur la disposition, intentionnelle ou non, des membres à partager leurs idées, leurs dilemmes et leurs stratégies, dans le but d'explorer des actions ou des solutions innovantes (Lave et Wenger, 1991, Wenger, 1998).

Inspirés par la définition de Wenger selon laquelle les communautés de pratiques sont des personnes qui partagent une préoccupation ou une passion pour quelque chose qu'ils font et apprennent comment faire mieux en interagissant régulièrement, les partenaires du projet PEERMENT ont décidé de proposer un nouveau modèle de Peer Mentoring pour l'EDD.

Source de préoccupation et de passion communes, l'EDD est la raison fondamentale pour laquelle les communautés de Peer Mentoring ont été créées.

Le modèle des Communautés de Pratiques repose sur **trois éléments fondamentaux** : un domaine, une communauté et une pratique. En ce qui concerne les groupes de Peer Mentoring du modèle PEERMENT, ces éléments se sont traduits de la manière suivante :

1. **L'Éducation au Développement Durable** était notre domaine, notre **point d'intérêt commun**, ce qui signifie que les groupes locaux de Peer Mentoring ne se contentaient pas de se réunir ponctuellement : l'adhésion au groupe impliquait un engagement concret dans le domaine de l'EDD.

2. Les **Groupes Locaux d'Enseignants PEERMENT** constituaient nos **Communautés de Pratiques**, et se sont réunis afin de s'entraider dans la diffusion des principes du **Développement Durable**. Ils ont collaboré pour créer des **WebQuests**[1] et améliorer leurs plans de cours en insufflant aux élèves les principes du développement durable. Être enseignant et exercer le même métier ne suffisent pas à former une communauté. Les membres devaient partager un intérêt commun pour l'EDD, s'engager dans des formations, des activités et des discussions communes. Ils ont partagé leurs connaissances et leurs informations, se sont soutenus dans leur démarche de développement personnel et social, et se sont engagés à travailler ensemble sur la conception des WebQuests et discuter des résultats obtenus. En suivant la **méthodologie du Peer Mentoring**, ils ont construit des relations qui leur ont permis d'apprendre les uns des autres, ce qui a favorisé un développement à la fois personnel, professionnel et collectif. Le fait d'interagir et d'apprendre ensemble dans le domaine de l'EDD en tant qu'Educateurs Pairs a contribué à créer des Communautés à partir des Groupes Locaux de Peer Mentoring. Comme Wenger l'avance lui-même, les membres n'ont pas besoin de travailler ensemble quotidiennement ; mais des interactions répétées et engagées sont primordiales pour garantir l'apprentissage dans le cadre d'une Communauté de Pratique.
3. Le **développement des compétences** nécessaires pour créer et utiliser l'outil **WebQuest** ainsi que la conception et le test des nouvelles WebQuests constituaient la principale « **pratique** ». Comme le théorise Wenger, les membres de la communauté de pratique doivent eux-mêmes devenir praticiens. Il ne leur suffit pas de partager un intérêt commun. Notre modèle de Peer Mentoring pour l'EDD a vu l'élaboration d'un répertoire partagé d'outils didactiques et éducatifs appelé WebQuests. Les autres compétences envisagées traitaient de l'EDD comme thème transversal et du rôle de l'enseignant dans l'éducation transformatrice. Rappelons ici que le contexte reste essentiel pour l'ensemble du processus. Les espaces de Peer Mentoring fournis ont également été conçus de manière à renforcer les aptitudes de développement personnel et social, et à faire face aux difficultés de mise en œuvre de l'EDD, qui occupe souvent une place minoritaire dans les écoles et n'est pas toujours soutenue par les responsables des établissements.

L'analyse des besoins effectuée en amont s'est poursuivie au cours du projet. Les enseignants ont affirmé dans leurs commentaires qu'ils se sentaient souvent mal équipés pour identifier et utiliser les

---

[1] L'outil WebQuest désigne une stratégie didactique développée aux États-Unis par Bernie Dodge et Tom March en 1995. Cette méthodologie s'est depuis largement répandue dans le monde. Lorsqu'un enseignant identifie une lacune dans le manuel scolaire, il peut ainsi y remédier en se basant sur différentes sources d'informations disponibles sur le Web (d'où l'appellation « WebQuest »). Concrètement, la WebQuest permet de structurer la recherche (en indiquant les sources, les références, la tâche, les procédures et le résultat final) entre l'élève et l'enseignant, « afin d'apporter une couche structurelle entre l'enfant et Internet (…). Cette démarche permet aux enfants de se concentrer sur la tâche d'apprentissage plutôt que la tâche de recherche. » - http://www.teachit.so/index_htm_files/WebQuest_Segers_et_al_2010.pdf

outils d'enseignement de l'EDD. Le **développement des compétences** consistait à rendre les enseignants capables non seulement d'identifier des sites Web fiables, mais aussi d'utiliser la **WebQuest** comme un outil d'enseignement, ce qui constituait principalement l'expression « **pratique** » de la première compétence. De nos jours, l'identification de sites Web véridiques représente pour les enseignants l'un des aspects les plus importants de leur travail. En cela, il est essentiel qu'ils acquièrent des compétences pratiques pour distinguer les informations vraies et pertinentes de celles qui sont fausses ou peu fiables dans l'océan de données que représente le Web. L'identification de ces sites Web prend également du temps. Cette activité peut donc être confiée aux communautés de pratiques engagées dans l'EDD, qui ont la possibilité de s'appuyer sur l'expertise de partenaires tels que les ONG et pourront prendre le temps nécessaire pour consulter et examiner les sites Web intéressants.

Les principaux acteurs

Les communautés développent leurs pratiques de différentes manières, suivant différentes méthodes. Le modèle PEERMENT s'est appuyé sur un Spécialiste de l'Education qui a été formé pour faciliter les interactions au sein du groupe en utilisant une méthodologie de Peer Mentoring. Le modèle consistait également à promouvoir l'engagement des enseignants partageant la même motivation pour l'EDD et la même disposition à s'impliquer dans le projet.

Spécialistes de l'Education

Point de référence des enseignants, le Spécialiste de l'Education leur a apporté le soutien nécessaire pour intégrer l'EDD dans l'ensemble du programme scolaire, identifier des sites Web et des informations fiables, et utiliser/développer les WebQuests. À cet égard, il nous a paru important de faire un focus sur l'exemple italien. L'Italie était le seul pays à compter deux partenaires, dont une Organisation Non Gouvernementale qui, grâce à son expertise, s'est chargée de montrer à la Communauté de Pratique des enseignants comment recueillir des informations fiables à partir de la réalité et du travail de terrain de l'ONG[2]. Cette configuration était complétée par la contribution experte d'autres partenaires, dont d'autres ONG ou des organismes qui comptaient dans leurs équipes des collaborateurs ayant travaillé au sein d'ONG auparavant.

Les Spécialistes de l'Education ont été placés au cœur du projet PEERMENT. La méthodologie de l'ensemble du projet a été planifiée en supposant l'implication active des acteurs du mentorat, à savoir

[2] Pour en savoir plus sur l'expérience italienne, consultez la section « Les enseignements tirés ».

les Spécialistes de l'Education et les Enseignants. Les Spécialistes de l'Education avaient notamment pour mission de :

1. Soutenir les membres des **Groupes Locaux d'Enseignants PEERMENT** pendant leur parcours de formation, y compris dans la projection, la planification et la mise en œuvre du projet, ainsi que dans la gestion des potentiels conflits ou désaccords au sein du groupe d'enseignants.
2. Participer au processus d'évaluation de l'efficacité des **Lignes directrices**[3] **élaborées pour les enseignants** impliqués dans le processus de peer mentoring. Par ailleurs, le Comité Scientifique du projet, avec l'appui d'un Spécialiste de l'Education pour chaque pays, a élaboré le premier projet de Lignes directrices ; les Groupes Locaux d'Enseignants PEERMENT ont débuté leur formation, initialement accompagnés par les Spécialistes de l'Education ; et les réunions et la formation en ligne étaient supervisées par les Spécialistes de l'Education, lorsque c'était nécessaire.
3. Participer aux séminaires dédiés à la création des **Lignes directrices pour les Spécialistes de l'Education**[4] sur la meilleure manière de diriger et d'accompagner les **Groupes Locaux d'Enseignants PEERMENT** impliqués dans les parcours de formation au mentorat et au Peer Mentoring.

Enseignants participant aux Groupes Locaux de Formation des Educateurs Pairs

La participation des enseignants aux activités pilotes du modèle a été l'occasion pour eux d'apprendre par le biais de la participation sociale et de développer leur identité au sein du **Groupe PEERMENT d'Enseignants**. La participation sociale et le développement personnel sont devenus une source de motivation et une incitation à l'apprentissage.

Les membres étaient par ailleurs plus enclins à apprendre les uns des autres lorsqu'ils s'identifiaient à la communauté et valorisaient les compétences ainsi que les connaissances de leurs pairs par rapport à leur propre méthode d'enseignement de l'EDD.

Les enseignants membres du Groupe PEERMENT ont pour mission de :

---

[3] Les Lignes directrices pour les Enseignants, qui ont été élaborées comme un Produit Intellectuel du projet PEERMENT, sont « *un outil complet et convivial pour les enseignants, ayant pour objectif de les amener à projeter, planifier, mettre en œuvre et évaluer des systèmes de Peer Mentoring pour leur propre développement professionnel.* » – Référence dans le projet.

[4] Ces lignes directrices comportent une « *Table des matières* » qui apporte au Spécialiste de l'Education des connaissances théoriques et propose une utilisation plus pratique de la théorie. En premier lieu, elle définit le Mentorat et le Peer Mentoring et explique comment les appliquer à la formation des enseignants ; en second lieu, elle explique comment gérer les conflits, accompagner les enseignants (en présentiel comme en ligne) et suivre les formations.

- (Co) Développer les activités didactiques
- (Re) Lancer les activités didactiques sur l'EDD avec leurs élèves, et partager leur retour d'expérience (en plus de tenir la direction de l'établissement et leurs collègues informés du projet).
- Les **Groupes locaux d'enseignants PEERMENT** ont travaillé en étroite collaboration avec leurs mentors : un processus qui a alimenté la version définitive du modèle européen de reconnaissance et de validation d'une nouvelle compétence[5]. L'objectif initial était que les enseignants améliorent leurs compétences en matière d'EDD ; au-delà même de ces attentes, ils ont appris à gérer les parcours et les expériences de Peer Mentoring, et à créer de nouveaux systèmes de Peer Mentoring applicables également à d'autres sujets.
- Ils ont par ailleurs apporté des commentaires sur les **Lignes directrices pour les Enseignants**.
- Enfin, ils se sont rendus disponibles pour raconter leurs expériences lors des événements de dissémination (ou « multiplier events » en anglais).

[5] Le mentor doit répondre à certaines caractéristiques spécifiques définies dans le Cadre européen des certifications. Cette version définitive du modèle européen est encore plus spécifique, car elle se focalise exclusivement sur le développement durable. Elle consiste à intégrer les connaissances, les compétences et les attitudes découlant des contenus, de l'approche méthodologique et des techniques en la matière. Ce modèle favorise ainsi le DD en proposant une meilleure approche face aux groupes d'enseignants.

Le processus

Notre modèle de Peer Mentoring pour l'EDD a suivi trois étapes :

Étape 1

Le Spécialiste de l'Education a reçu une formation sur les lignes directrices définies, au cours de laquelle il a appris à :

- réunir et animer un groupe de Peer Mentoring pour l'EDD
- maîtriser l'utilisation de sites Web fiables et des WebQuests pour s'en servir comme des outils de travail dans l'EDD.

Étape 2

Le Spécialiste de l'Education a organisé et animé les réunions du **Groupe Local d'Enseignants PEERMENT** (sur la base des **Lignes directrices** fournies), au cours desquelles il a créé un environnement de Peer Mentoring et formé les participants à :

- l'intégration de l'EDD dans le programme scolaire
- la méthodologie du Peer Mentoring pour l'EDD
- l'utilisation de sites Web fiables et la conception de WebQuests.

Les enseignants ont décidé de leur propre chef s'ils souhaitaient participer au **Groupe Local d'Enseignants PEERMENT**. Le cas échéant, ils ont ensuite été invités à utiliser ce qu'ils avaient appris pour instiller les principes de l'EDD dans le programme scolaire et concevoir leur propre WebQuest.

Étape 3

Les enseignants ont testé auprès des élèves leurs nouveaux plans de cours et les WebQuests qu'ils ont conçus.

Session de formation PEERMENT en Croatie

Session de formation PEERMENT en Slovénie

Partie 2 : Le modèle éducatif du projet PEERMENT pour l'EDD

Le processus pilote du projet PEERMENT s'est basé sur des activités stimulantes d'apprentissage entre pairs en petits groupes, animées par des experts en éducation. L'évaluation continue faisait partie intégrante du processus, les commentaires étant recueillis directement par le Comité Scientifique qui a supervisé le projet, les Spécialistes de l'Education impliqués, et par le biais des enseignants participant aux Groupes de Formation Locaux.

Toutes les activités de formation ont été intégrées de manière à favoriser un environnement stimulant de Peer Mentoring pour l'EDD, et à valoriser les ambitions, le talent, les connaissances et la sensibilité des enseignants participant à une communauté de pratique. Cette vision constitue le point commun à toutes les formations sur le Peer Mentoring dans l'EDD, qui ont été organisées différemment dans les cinq pays impliqués dans le pilotage du projet (Croatie, France, Italie, Malte et Slovénie). Le modèle de Peer Mentoring pour l'EDD présentait quatre caractéristiques principales :

1**. Une définition commune et un engagement partagé pour l'EDD**

L'EDD est le défi commun qui lie les participants et motive leur implication dans les groupes de formation locaux des Educateurs Pairs. Le document « Bonnes pratiques dans l'UE »[6] comporte des définitions opérationnelles de l'EDD et des formations transformatrices qui y sont associées. Au cours de la dernière décennie, l'EDD a été définie comme une éducation qui « nous donne les moyens de changer notre façon de penser et d'agir en vue d'un avenir durable » (UNESCO, n.d.a.) :

> « L'EDD donne aux apprenants les moyens de prendre des décisions en connaissance de cause et d'entreprendre des actions responsables en vue de l'intégrité environnementale, de la viabilité économique et d'une société juste pour les générations présentes et à venir, et ce dans le respect de la diversité culturelle. Liée à l'apprentissage tout au long de la vie, l'EDD fait partie intégrante de l'éducation de qualité. Il s'agit d'une éducation holistique et transformationnelle qui concerne les contenus et les résultats de l'apprentissage, la pédagogie et l'environnement éducatif. Elle atteint son but en transformant la société. » (UNESCO, n.d.b).

[6] Ce document présente au moins dix bonnes pratiques de mentorat et de Peer Mentoring en Europe dans la formation initiale et continue des enseignants.

2. La méthodologie de Peer Mentoring appliquée à l'EDD

Comme indiqué dans le document « Bonnes pratiques dans l'UE », une brève analyse des définitions des différentes formations transformatrices révèle une tendance commune : la nécessité de passer de la connaissance et de la prise de conscience à l'implication personnelle (valeurs) et à des actions éclairées (compétences). Cette tendance commune révèle ce qui caractérise le Peer Mentoring en matière d'EDD, à savoir un processus holistique réciproque d'enseignants qui se soutiennent mutuellement dans un environnement de confiance, au sein duquel chacun partage des connaissances et des compétences qui contribuent non seulement au développement personnel et professionnel des enseignants, mais également à un processus leur permettant de devenir « visionnaires » et acteurs d'un avenir durable. La conviction sous-jacente du projet PEERMENT est que le mentorat représente l'une des méthodologies les plus efficaces pour les enseignants en formation. Dans cette optique, le Peer Mentoring peut se définir comme un moyen de réaliser le potentiel existant au sein des établissements scolaires pour garantir l'amélioration continue du personnel enseignant. En d'autres termes, le Peer Mentoring est une excellente méthode pour transformer les écoles en « communautés d'apprentissage ».

3. L'utilisation de sites Web fiables et de WebQuests comme outils pour concevoir des expériences pédagogiques et devenir une communauté de pratique

Bernie Dodge, initiateur du concept de la WebQuest (ou « quête Web » en français), la définit de la façon suivante :

> « Une activité d'investigation pour laquelle toutes ou quasiment toutes les informations utilisées par les apprenants sont tirées du Web. Les WebQuests sont conçues pour faire gagner du temps aux apprenants, en se concentrant sur l'exploitation de l'information plutôt que sur sa recherche, et pour encourager la réflexion des apprenants sur les plans de l'analyse, de la synthèse et de l'évaluation. » Starr, L. (2000).

Les WebQuests suivent une approche constructiviste de l'apprentissage et sont considérées comme un « super outil d'apprentissage », comme l'explique Kenton Letkeman :

> « Face aux nombreux projets de recherche, les élèves ont l'impression de gober des informations et de les régurgiter sur du papier sans autre raison que d'obtenir une bonne note. Les WebQuests, à l'inverse, leur permettent d'utiliser leur imagination et leurs compétences pour résoudre des problèmes. Les réponses ne sont pas prédéfinies, les

élèves doivent donc les trouver ou les élaborer. Ils doivent compter sur leur créativité et leur capacité à résoudre des problèmes pour trouver des solutions. » Starr, L. (2000).

4. Flexibilité et liberté de choix en fonction du contexte

Afin de bien refléter la diversité des formations et talents de nos enseignants, et pour mieux s'adapter au contexte local et aux particularités de chaque système scolaire, les groupes de formation locaux ont été conçus pour créer un espace où les contenus sont organisés en fonction de la demande. En parallèle des sessions obligatoires de formation (sur l'EDD, la méthodologie du Peer Mentoring et la conception et l'utilisation de WebQuests), dispensées de manière uniforme dans tous les pays, les enseignants étaient libres de définir leurs propres axes de travail — toutefois dans les limites définies par l'animateur, afin de préserver le niveau et la cohésion des différentes expériences de pilotage à travers l'Europe. Ce principe a par ailleurs permis au projet PEERMENT d'accompagner les enseignants cherchant un soutien supplémentaire et qui ont accepté de tester leur propre WebQuest avec leurs élèves.

La configuration définie par PEERMENT respecte les principes de liberté éducative et pédagogique des enseignants, et créé ainsi une situation gagnante pour tous dans la mesure où elle permet à l'enseignant de transmettre sa motivation personnelle et sa passion aux élèves. Il est intéressant de noter que si les enseignants sont souvent soumis à de fortes pressions, certains ont exprimé le besoin d'aborder les thèmes de l'EDD également pour le plaisir, et de promouvoir « l'éducation à l'émerveillement », qui est d'ailleurs un thème fort de l'éducation à l'environnement, souvent étroitement associé à l'EDD. La liberté et la flexibilité de choix en fonction du contexte prônées par PEERMENT facilitent cette approche, même si les enseignants ont parfois regretté manquer de moyens pour agir en ce sens.

Réunion d'un groupe local de formation à Malte

Le Peer Mentoring pour l'EDD et les objectifs d'apprentissage

Le projet PEERMENT a encouragé les Spécialistes de l'Education et les enseignants participants à donner le meilleur d'eux-mêmes sur toute la durée. Le modèle avait pour principal point fort de créer de nombreuses possibilités d'interactions entre pairs et en petits groupes dans le cadre du Peer Mentoring pour l'EDD. L'idée était d'aider les enseignants à renforcer leur motivation et leur engagement en faveur de l'EDD, et à prendre conscience de leur potentiel d'éducateurs en la matière. Le projet visait également à mieux faire connaitre les WebQuests en tant qu'outils pour l'enseignement de l'EDD, la motivation personnelle et le développement professionnel des Educateurs Pairs.

L'un des principaux atouts du modèle PEERMENT est sa reproductibilité au-delà des pays participants et du cycle de vie du projet, le contexte étant particulièrement important. Des commentaires ont été recueillis tout au long du processus, par le biais du Comité Scientifique qui a

travaillé main dans la main avec les Spécialistes de l'Education, mais aussi grâce aux retours directs des enseignants.

Ce qui suit est une compilation des enseignements tirés de ce projet. Ces enseignements pourront servir à la fois de référence dans la démarche d'amélioration continue du modèle, et de lignes directrices pour diffuser le modèle au-delà du groupe initial qui l'a piloté et assurer sa réplicabilité/son adaptation aux différents contextes.

Les enseignements tirés

Analyse des objectifs définis

Il existe des points de vue très divers sur le développement durable, le concept de l'EDD, et la disposition des écoles à s'ouvrir au monde extérieur et à différentes méthodes d'enseignement.

> *« L'ouverture extérieure était intéressante pour nous, enseignants : se décentrer, et rencontrer d'autres méthodes d'enseignement... »* (enseignant, France).

Un enseignement de qualité est prodigué par d'excellents éducateurs qui sont capables d'améliorer leur méthode et d'innover en s'impliquant dans une communauté Peer Mentoring d'enseignants. Le Peer Mentoring peut être considéré comme un levier pour améliorer la qualité de l'éducation, contribuant ainsi à la réalisation de l'ODD 4. En se mettant au service de l'EDD, de la citoyenneté, des échanges interculturels et des contenus éducatifs, il contribue également à l'ODD 4.7.

Évaluation de l'atteinte des objectifs

Le Peer Mentoring comme approche pour renforcer l'engagement des enseignants en faveur de l'EDD, du bien-être et de la conscience de soi

Concernant l'approche du Peer Mentoring, nos partenaires ont décrit une expérience largement bénéfique pour les participants.

Voici leurs principaux commentaires sur ce que le Peer Mentoring pour l'EDD leur a apporté :

- un espace pour discuter de certains sujets, mettre en commun leurs expériences, voir le monde à travers le regard de l'autre et collaborer
- un espace pour partager les problèmes, les ressources, les contenus et les nouvelles pédagogies
- une occasion de tirer parti des points forts de chacun et de partager les bonnes pratiques

- un espace de création d'idées nouvelles
- une confirmation que l'on est sur la bonne voie
- un soutien mutuellement bénéfique, particulièrement nécessaire, et la création de nouveaux liens
- la possibilité de travailler avec des collègues très motivés enseignant des matières différentes dans d'autres d'établissements (le cas échéant)

Dans l'ensemble, on peut considérer que les enseignants ont réussi à intégrer le DD dans leur programme éducatif. Parmi les thématiques traitées, ils ont abordé des sujets plutôt « neutres », comme que le recyclage ; des problématiques fondamentales d'égalité, telles que les écarts de salaire et l'égalité des sexes ; mais aussi des questions liées à la santé, à l'interculturel, au bien-être et à l'hygiène de vie. La matière enseignée est souvent un facteur déterminant dans le choix des thèmes abordés, car chacune offre différents points d'entrée et / ou amène naturellement l'enseignant à mettre l'accent sur des sujets différents. Par ailleurs, dans les écoles primaires, où les enseignants ont souvent plusieurs matières à leur charge, ces derniers ont ciblé eux-mêmes les matières prioritaires pour instiller les principes de l'EDD, avec l'appui de la direction de l'établissement et des Spécialistes de l'Education. Par ailleurs, bien que nous soyons déjà aux deux tiers du chemin, certains élèves n'avaient toujours pas connaissance de l'Agenda 2030 et des Objectifs de Développement Durable. Le projet PEERMENT, à travers ses WebQuests et ses sessions de formation, a servi de point d'entrée pour permettre aux élèves d'explorer ces objectifs mondiaux et nationaux.

> *« J'ai guidé les élèves dans une tâche WebQuest sur l'Agenda 2030. Un sujet qui était, étonnamment, totalement inconnu de mes étudiants (enseignant, Italie). »*

Le fait que les enseignants aient globalement réussi à intégrer le DD dans leur programme ne signifie pas pour autant qu'ils y sont parvenus sans encombre. Au-delà des contraintes de temps habituelles auxquelles sont confrontés les enseignants et de la nécessité de renforcer leurs compétences dans le cadre de leur développement professionnel continu, certains se sont heurtés à plusieurs formes d'opposition : vis-à-vis des parents ; du programme, qui repose lui-même sur un paradigme dominant ; des problèmes de politique ; du manque de cohérence entre les discours et les actions au sein de l'école ; de la motivation des élèves ; et d'une culture scolaire qui n'encourage pas toujours l'apprentissage autonome.

Outre les principaux points communs identifiés par les membres du groupe, ces derniers ont également identifié des points d'amélioration mineurs. La principale remarque formulée par les

partenaires est que l'environnement de travail s'est avéré essentiel dans la création d'une relation entre pairs. Tous les partenaires n'ont pas fait la même expérience de la technologie, certains ayant signalé des difficultés à créer un environnement de travail approprié pour collaborer à distance.

Les enseignants étaient plus enclins à partager des idées, des connaissances et des méthodes pédagogiques lorsqu'ils pouvaient se rencontrer dans un espace neutre où la coopération et la confiance étaient facilitées, ce qui leur permettait de nouer rapidement une relation basée sur le respect et la compréhension mutuelle avec l'appui du Spécialiste de l'Education. Le rôle du Spécialiste de l'Education ne doit pas être sous-estimé : ce dernier doit suivre une préparation intense avec des formations sur mesure et spécifiques au groupe de formation. Il doit notamment se familiariser avec le cadre des programmes scolaires et des acquis d'apprentissage, qui font partie du tronc « vertical » de la formation. Une fois que cette condition de réussite était remplie, la relation entre le Spécialiste de l'Education et les Groupes Locaux de Formation s'est développée au fil des réunions et s'est ainsi avérée authentique, intime et enrichissante pour les deux parties.

Le travail en petits groupes de pairs s'est également avéré être une méthode efficace pour que les enseignants s'impliquent davantage et apprennent à connaître les atouts et les compétences de l'autre, ce qui leur a permis par la suite de s'entraider pour compléter les lacunes de chacun. Cette démarche a été particulièrement bénéfique pour leurs élèves.

On peut par conséquent affirmer que le Peer Mentoring a permis aux enseignants non seulement de développer leur connaissance du sujet, leur confiance en eux et leur capacité à créer des outils pour expliquer les problématiques de développement durable, mais également de stimuler la curiosité et la prise conscience des élèves dans ce domaine. Par exemple, certains enseignants maltais se focalisaient au départ sur l'aspect environnemental du développement durable, puis se sont progressivement ouverts à d'autres thématiques telles que la justice sociale ou l'équité grâce au processus de Peer Mentoring. Concrètement, après avoir remarqué que les exemples des manuels de mathématiques utilisés en classe limitaient la diffusion des principes de l'EDD au sein du programme scolaire, ils ont inversé la situation en ajoutant de nouveaux exemples qui reflétaient mieux les problématiques de justice sociale. Cette démarche montre à quel point le rôle du Spécialiste est important pour évaluer et orienter le processus conformément aux quatre piliers du Développement Durable, économiques, sociaux, environnementaux et culturels. En cela, on peut dire que la méthode de Peer Mentoring a permis de valoriser l'EDD. Certains enseignants à Malte, en particulier dans le domaine des sciences

économiques et des techniques commerciales, ont jugé utile d'ajouter une référence explicite aux ODD pour intégrer les principes du développement durable dans le programme scolaire. Cette mesure a contribué à rendre l'apprentissage plus pertinent, car elle a permis aux enseignants de voir comment le processus de Peer Mentoring pour l'EDD peut s'inscrire dans une perspective plus large d'objectifs nationaux et mondiaux.
Comme l'ont relevé tous les partenaires, les enseignants ont éprouvé une satisfaction accrue au travail et noué des relations de collaboration durables avec des collègues plus âgés, plus jeunes ou ayant des parcours très divers. Tous les enseignants ont su surmonter l'écart générationnel, qui est même devenu un élément enrichissant pour les groupes de Peer Mentoring. Non seulement ce facteur a été bénéfique pour les projets, mais il s'est révélé être l'un des aspects les plus intéressants des formations.

WebQuests

La WebQuest constituait l'un des principaux outils du modèle et a généré des expériences extrêmement positives. Elle pourrait cependant être améliorée afin de gagner en efficacité.

La WebQuest a été utilisée comme un instrument plutôt exploratoire et collaboratif. Elle a également favorisé la collaboration entre les participants sur le plan pratique, ce qui a été apprécié.

Certains partenaires ont néanmoins trouvé l'outil peu utile en soi, et auraient même préféré l'utiliser dans le cadre de la formation des enseignants. Selon eux, la WebQuest serait plus utile pour identifier les sites Web authentiques et filtrer les *fake news* (« fausses informations » en français). En outre, la WebQuest ne peut être utile que s'il existe déjà un engagement et une pratique d'intégration de l'EDD dans le programme scolaire. Le cas échéant, alors elle peut être considérée comme un outil complémentaire intéressant. Sinon, la WebQuest ne suscitera pas automatiquement un intérêt pour l'EDD.

Le succès de l'utilisation des WebQuests dépend également en partie de l'équilibre entre les rôles des Spécialistes de l'Education et des enseignants, selon le contexte. Tandis que certains enseignants expriment un besoin d'accompagnement important dans la conception et l'utilisation d'un outil qu'ils estiment ne pas si bien connaître, pour d'autres, un tel accompagnement pourrait être perçu comme la volonté de les placer dans un rôle passif et de les priver du contrôle et du choix des ressources d'enseignement. Pour certains, la mission de « tester un outil » accentue encore ce sentiment, ce qui est contraire à l'approche de partenariat et d'égalité promue par la méthodologie de Peer Mentoring.

Ainsi, la relation équilibrée horizontale prônée dans la dynamique de « cercle » du Peer Mentoring en complément de la contribution verticale des Spécialistes de l'Education n'est pas immuable et doit être adaptée en fonction du contexte et des attentes.

La recherche d'un tel équilibre est également pertinente dans la relation entre les enseignants et les élèves, d'autant plus lorsque l'on constate qu'en dépit des changements de rhétorique, l'enseignement est encore parfois pratiqué de manière académique et suivant une approche descendante. L'utilisation des WebQuests et l'intégration des principes de l'EDD dans le programme scolaire ont permis aux enseignants de revisiter cet équilibre et, en considérant les enjeux du DD, de placer au cœur de l'apprentissage la recherche ou la « quête » de contributions et de solutions par des élèves en autonomie, l'enseignant servant simplement de guide dans la pratique de recherche et non de vecteur de connaissances. L'outil est particulièrement utile lorsqu'il est analysé en groupe. Il devient alors le fruit d'une construction commune entre enseignants et élèves, et un outil de responsabilisation des élèves.

Le modèle PEERMENT considère qu'un module de formation est essentiel pour les activités/compétences suivantes :

1. Évaluer la fiabilité des informations et identifier les *fake news*
2. Filtrer de grandes quantités d'informations
3. Vérifier que les sites Web sont adaptés aux étudiants
4. Maîtriser les compétences informatiques de base si nécessaire

En termes d'inclusion, il est important de garder à l'esprit que les ordinateurs ne sont pas toujours accessibles dans les écoles — que ce soit par manque de disponibilité, ou pour des raisons logistiques liées aux emplois du temps.

Certains enseignants ont suggéré la nécessité d'un catalogue de WebQuests avec du matériel prêt à l'emploi ; une demande en partie traitée par le projet PEERMENT, qui a créé une première base de données sur son site Web www.peerment.eu.

Réplicabilité

Le modèle PEERMENT est largement réplicable. Certaines écoles ont déjà décidé d'utiliser le modèle de Peer Mentoring à l'issue du projet. Il s'agit d'une méthode efficace pour créer des unités d'apprentissage didactique, et le Peer Mentoring permet une prise de contact plus rapide entre les enseignants. Bien que de notre point de vue, le modèle pourrait difficilement s'imposer dans le cadre

d'une approche descendante, nous avons le sentiment que les enseignants qui se sont familiarisés avec la méthode vont désormais transmettre leurs connaissances au sein de leur établissement dans une approche ascendante.

Les enseignants qui ont participé au projet PEERMENT ont souvent évoqué le temps comme facteur limitant de l'intégration de l'EDD dans le programme scolaire. C'est un point crucial à prendre en compte afin d'assurer la diffusion du modèle et sa reproductibilité. L'intégration du développement durable dans le programme scolaire ne prend pas nécessairement plus de temps, car il s'agit souvent d'adopter une approche différente, de travailler selon un paradigme différent et d'utiliser des exemples plus pertinents de défis de développement durable dans les contextes et localités impliquées. Ce point doit être souligné dans toutes les prochaines formations associées au modèle PEERMENT pour l'EDD.

Bien que les Nations Unies aient consacré une décennie à l'éducation au service du développement durable, certains enseignants ont affirmé que le manque de connaissances générales des élèves sur les questions de développement durable et les fausses idées reçues dans ce domaine représentaient des défis bien réels. Du point de vue du modèle PEERMENT, cependant, le projet a contribué à corriger cette réalité. Plusieurs enseignants ont également affirmé qu'ils devaient eux-mêmes effectuer de nombreuses recherches sur les questions de développement durable, tandis que d'autres ont exprimé le besoin de gagner en confiance et de renforcer leurs compétences en la matière. Certaines WebQuests créées comprenaient par ailleurs des notes de l'enseignant sur une page, utiles pour résumer les principaux points à l'attention des enseignants qui manquent de temps. Les connaissances des enseignants en matière de développement durable représentent donc une compétence qu'il faut développer, par exemple lors d'une formation dans le cadre du modèle PEERMENT pour l'EDD. Le cas échéant, la formation pourrait aborder les éléments suivants :

1. Créer des partenariats avec des ONG
2. Tirer parti des connaissances des Spécialistes de l'Education
3. Faire des recherches sur le Développement Durable
4. Maîtriser les Objectifs de Développement Durable (ODD)
5. Se tenir au courant des nouvelles tendances et évolutions.

> « *Avant toute chose, vous devez absolument être convaincu de la valeur des ODD.* » (enseignant, Malte).

Identification des activités ou domaines nécessitant des efforts supplémentaires

Au cours du processus de formation, les partenaires ont identifié plusieurs domaines nécessitant davantage d'efforts.

Comme l'anticipait le projet PEERMENT, bien qu'il se base sur la littérature internationale et une analyse des besoins issue des expériences européennes, le processus de Peer Mentoring n'est pas sans difficultés.

> « *Un trop grand nombre d'idées ne sont pas mises en œuvre faute de temps.* » (enseignant, Malte)

Le modèle propose de mettre à disposition des Spécialistes de l'Education que l'on peut contacter et sur lesquels on peut compter pour servir de médiateur si nécessaire. De manière globale, deux difficultés majeures ont été évoquées dans les retours d'expérience :

1. Une difficulté d'ordre logistique, précisément des contraintes de temps et d'emploi du temps. Les Spécialistes de l'Education sont formés pour apporter des conseils de méthode afin d'instiller les principes du développement durable sans nécessairement augmenter le temps d'enseignement. Il est par ailleurs utile de prendre le temps d'impliquer davantage l'équipe de direction de l'école, afin de remédier plus facilement aux problématiques d'emploi du temps.

> « *Idéalement, la direction de l'école devrait elle aussi apprécier les bénéfices du Peer Mentoring.* » (enseignant, Malte).

> « *L'interdisciplinarité et les échanges entre pairs demandent du temps : temps de l'interconnaissance, temps de préparation et pour s'accorder pédagogiquement (« se coordonner »), temps du projet, temps de l'évaluation et du recul sur le projet.* (enseignant, France).

2. Une difficulté d'ordre culturel. Les enseignants ne sont pas tous à l'aise avec le concept du travail en équipe. Ils adhèrent différemment au Peer Mentoring. Chacun est plus ou moins ouvert au changement, au partage des ressources et à la collaboration. Cela dit, étant donné que la plupart des enseignants ont rejoint les groupes PEERMENT dans une démarche

volontaire, cette difficulté est restée minime. La participation de certains enseignants s'inscrivait également dans le cadre de politiques scolaires plus larges, ce qui a favorisé une prise de conscience sur la nécessité d'accorder plus d'attention à d'autres sujets liés, comme la création d'une culture de collaboration, et d'y apporter plus de temps et de ressources si besoin. Par ailleurs, certains enseignants craignaient d'être ignorés et manquaient de confiance en eux pour assumer la position de mentor. La compassion et l'empathie ont joué un rôle intéressant ici dans le processus de Peer Mentoring.

« C'est un processus de création de synergie. » (enseignant, Malte).

« *Il nécessite aussi une bonne émulation entre collègues et donc une bonne entente, confiance et fonctionne vraiment sur « un système d'affinités. »* (enseignant, France)

À l'instar de la littérature internationale, les enseignants ont souligné le besoin d'améliorer les techniques de travail en équipe mais aussi entre mentors et mentorés.

Le partenaire slovène a relevé des difficultés à « briser la glace » avec les participants, mais une fois que le processus a débuté, les enseignants se sont bien entendus et le climat s'est détendu. Le partage d'expériences avec des enseignants italiens à Cervia, notamment, a été extrêmement utile pour créer un « esprit d'équipe ».

Pour le partenaire croate, le plus difficile était de parvenir à : 1) garantir un cadre respectueux de la diversité et une atmosphère exempte de préjugés ; 2) trouver le bon rythme de formation, afin d'éviter une éducation diluée et une perte d'enthousiasme ; 3) pousser le processus « hors des sentiers battus » : il n'a pas été facile de déconstruire le raisonnement initial des enseignants, qui ont tendance à être méthodiques ; 4) travailler avec de grands groupes de participants ; et 5) veiller constamment à ce que le Spécialiste de l'Education respecte son rôle de modérateur et reste dans une position de pair vis-à-vis des enseignants, car une fois que cette relation entre pairs est compromise par l'une des parties, il est impossible de la reconstruire. Le partenaire croate a également souligné l'impact néfaste de la participation forcée, en particulier au début du projet. Ce point sera analysé plus tard.

Nos partenaires italiens ont rencontré trois principales difficultés : premièrement, pour maîtriser l'outil de travail sous tous ses aspects ; deuxièmement, pour tester, améliorer et diffuser un nouveau modèle de mentorat ; et troisièmement, pour créer du matériel didactique sur certains « défis mondiaux » pertinents, sous la forme d'une WebQuest. Comme l'a souligné le partenaire croate, les

enseignants ont par ailleurs exprimé une forme de réticence au départ, en raison du caractère forcé de la participation. La participation forcée peut en effet affecter l'enthousiasme, qui est nécessaire pour mener à bien les WebQuests. Le travail à domicile ne doit pas non plus être sous-estimé, car après avoir débuté la WebQuest à l'école, les élèves sont censés se réunir l'après-midi pour la poursuivre. Souvent, ils ne savent pas où se retrouver parce que de nombreuses familles vivent loin de l'école.

Enfin, le partenaire maltais a évoqué deux défis importants à relever : la logistique et le leadership. En ce qui concerne l'aspect logistique, le partenaire s'est interrogé sur les espaces à aménager pour garantir que les enseignants ont la possibilité de s'engager dans le processus de Peer Mentoring. S'agissant du leadership, des questions d'ordre pratique ont été soulevées. Qui lance le processus ? Quel est le rôle de la direction de l'établissement ? Quel est le rôle du responsable de département ou du responsable pédagogique ? Autant de questions auxquelles le modèle devrait peut-être essayer de mieux répondre.

Identification des activités et stratégies efficaces

On peut affirmer dans l'ensemble que l'approche PEERMENT a bien fonctionné. Tous les partenaires estiment que la méthode a permis de nouer des relations solides entre les enseignants participants, même s'il était difficile pour certains Spécialistes de l'Education de maintenir constamment leur attention sur la relation avec les pairs et de s'assurer que tout le monde a la possibilité de s'exprimer. L'échange entre enseignants à Cervia a été extrêmement utile pour créer et renforcer leur relation, car les participants ont ainsi eu l'occasion d'apprendre à mieux se connaître. L'étape préliminaire consistant à « briser la glace », qui pourrait être considérée comme un premier obstacle dans le processus de construction d'une relation entre pairs, ne doit pas être sous-estimée. Une fois cette étape passée, le partage des expériences de vie, des compétences et des connaissances entre les enseignants s'est déroulé spontanément. Cet environnement a favorisé la création de sous-groupes hétérogènes dans le respect de la diversité, considérée par chaque membre comme une richesse. Les membres ont facilement surmonté leurs différences sur le plan intergénérationnel, éducatif et technologique. L'intégration transdisciplinaire de l'EDD est également importante dans cette phase du modèle : elle permet à des enseignants ayant des intérêts différents de nouer des relations, mais surtout d'identifier des points forts réciproques. La WebQuest a été extrêmement utile pour la majorité des partenaires, tant pour les enseignants que pour les élèves. L'outil est pratique et favorise la collaboration au sein du groupe. Rappelons toutefois que pour certains, l'outil en soi ne motivera pas spécialement un intérêt pour l'EDD ; l'intérêt doit déjà exister.

Il est également important de distinguer, parmi les stratégies qui se sont révélées efficaces, celle de l'Italie. Il s'agit du seul pays à avoir collaboré avec une ONG, qui a apporté au Groupe d'Enseignants PEERMENT son expertise en matière d'identification de sites Web fiables liés à l'EDD. L'ONG travaille directement dans ce domaine et bénéficie d'une expérience significative dans le changement climatique, les migrations et le développement durable. L'ONG s'est appuyée sur cette expérience pour travailler avec le Groupe dans un domaine précis : l'identification des *fake news*. Concernant le développement durable, non seulement ces *fake news* sont très nombreuses et diffusées dans le monde entier, mais elles sont également très difficiles à détecter. L'ONG a donné aux enseignants des outils pratiques et méthodologiques pour les reconnaître, tandis que l'approche PEERMENT a permis d'impliquer plus facilement des partenaires stratégiques, d'intensifier les activités de réseautage et de favoriser les interactions entre les enseignants et les experts à cette fin.

Un point intéressant est souvent ressorti des commentaires des enseignants : ces derniers se sentent peu souvent habilités à traiter des questions controversées, en particulier dans les pays qui sont politiquement divisés et pratiquent une politique clanique. Dans un tel contexte, les enseignants ont souvent le sentiment que de nombreuses questions de développement durable sont controversées, et ont peur de se voir censurés ou étiquetés d'un point de vue politique comme prenant un parti ou l'autre. PEERMENT était déjà conscient de l'importance du contexte avant la phase de pilotage, néanmoins la nécessité de « traiter des questions controversées » dans le cadre des prochaines formations est ressortie à plusieurs reprises dans les évaluations. Oxfam (2016) a réalisé des travaux intéressants à ce sujet.

Viabilité du projet

Bien qu'aucun partenaire ne prévoit de changement structurel dans son école/pays pour inclure formellement cette approche dans leurs systèmes, tous s'accordent à dire que l'un des principaux points forts de ce projet est sa réplicabilité à grande échelle, sans qu'une intervention de la direction ne soit nécessaire. Le Peer Mentoring sera très probablement utilisé à nouveau, pour l'EDD ou pour d'autres sujets comme l'arrivée de nouveaux enseignants dans l'établissement. Il en va de même pour la WebQuest en tant qu'outil.

Exemples de réussites

Le projet PEERMENT a été l'occasion d'ouvrir l'école au monde extérieur et de s'éloigner du « carcan scolaire » quotidien pour adopter le « mode projet », qui favorise une configuration transdisciplinaire et transgénérationnelle. Basé sur la valorisation de la liberté pédagogique, le mode

projet permet aux participants de s'approprier le sujet ; il offre un espace de motivation personnelle qui se traduit par de nouvelles interventions et influence les thèmes ou les entrées. Le succès du modèle PEERMENT puise dans les enjeux logistiques, culturels et pédagogiques du projet.

Le modèle reconnaît le travail et les efforts déjà accomplis par les enseignants lors de réunions informelles (parfois en dehors des horaires de travail), qui utilisent souvent des groupes fermés de médias sociaux pour collaborer. En lui donnant un nom et en reconnaissant que cela fait partie du travail officieux mais crucial des enseignants, le projet se base sur les efforts existants et leur apporte davantage de structure afin de renforcer l'offre d'EDD dans les écoles, en considérant les enseignants comme des experts.

> « *Un processus très positif qui stimule votre développement professionnel, émotionnel et mental.* » (enseignant, Malte).

Les enseignants ont d'ailleurs demandé à multiplier les opportunités de Peer Mentoring dans leurs retours d'expérience.

> « *Me réunir plus régulièrement avec mes collègues. »* (enseignant, Italie)
> *« L'approche de Peer Mentoring doit être utilisée plus largement dans les activités ordinaires de formation/d'enseignement. »* (enseignant, Italie).
> « *Il faut s'assurer que le Peer Mentoring ne se limite pas à des événements occasionnels. Cela devrait devenir une pratique courante. »* (enseignant, Italie)

La dimension européenne du modèle a également été reconnue comme un point positif (et d'avenir).

« *Il serait utile de collaborer avec des enseignants d'autres pays européens afin de discuter des questions de développement durable et des WebQuests.* » (enseignant, Italie).
« *Organiser plus d'événements, qui favorisent une interaction sociale accrue entre les mentors et les mentorés.* » (enseignant, Italie).
« *Je suis très heureux de travailler sur ce projet et reconnaissant de tout ce que j'ai appris.* » (enseignant, Italie)

Le partenaire croate a relaté deux expériences de réussite de ses élèves :

1) Un élève qui a filmé un moulin à vent n'a pas pu filmer pendant une minute à cause du vent « trop fort », donc « la vidéo » ne dure que quelques secondes. Cette anecdote a fait rire ses camarades de classe.
2) Les étudiants ont pris la décision (sous l'influence de ce processus) de participer à l'opération de reboisement des zones incendiées du Karst le 21 mars 2020, à l'occasion de la Journée mondiale des forêts.

Les enseignants ont par ailleurs fortement apprécié de nouer des relations internationales avec leurs pairs. Selon le partenaire slovène, « le partage d'expériences avec les enseignants italiens à Cervia a également été utile » et depuis cette rencontre, « les enseignants participants coopèrent désormais entre eux de leur propre initiative et s'encouragent mutuellement ».

Les relations intergénérationnelles constituent également un bel exemple de réussite. Les partenaires ont rapporté plusieurs expériences à cet égard. Le partenaire croate a constaté lors des réunions que les plus jeunes participants étaient à l'aise avec les TIC (Technologies de l'Information et de la Communication), tandis que les plus âgés étaient plutôt leaders d'opinions. En fin de compte, chacun est parvenu à combiner ces deux compétences et le travail s'en est trouvé enrichi. Le partenaire italien a également identifié cet écart intergénérationnel comme une ressource plutôt qu'un problème, soulignant que le processus clé du projet PEERMENT est de combler tout type d'écart entre les participants, pas seulement intergénérationnel. Selon eux, les participants sont parvenus à combler l'écart intergénérationnel en mettant tout le monde à contribution, sur un même pied d'égalité, et en relevant les points forts et faibles de chaque membre. En se focalisant sur le travail d'équipe pour accomplir la mission qui leur a été assignée, les membres du groupe ont réalisé que l'écart intergénérationnel est en réalité une richesse et ont ainsi corrigé leurs préjugés, ce qui a contribué à rendre la relation plus authentique. En outre, « plus le groupe travaillera ensemble, plus il découvrira que chaque différence entre les membres devient une force au travail ; les relations se renforceront et pourront même durer au-delà du projet. »

Dans le cas de Malte, le processus de création des **Groupes PEERMENT de Formation des Enseignants Locaux** a pris bien plus de temps que prévu. L'une des étapes du processus était de s'assurer que l'équipe de direction de l'école soutenait l'initiative, et plusieurs réunions se sont tenues à ce sujet. Néanmoins, une fois avoir intégré le processus, l'équipe de direction a pu impliquer tous les membres de l'établissement, qui ont chacun reçu la formation, et a coordonné l'ensemble du

processus. Les dirigeants de l’école ont également participé au processus en tant que pairs, ce qui leur a permis d’apporter leur soutien, des encouragements, et d’apprécier les efforts des enseignants.

Le modèle PEERMENT et la reconnaissance

PEERMENT a eu pour mission de piloter un modèle qui, une fois corrigé en fonction des commentaires reçus, permettrait à terme d'intégrer le Peer Mentoring pour le Développement Durable comme un outil fiable pour atteindre les ODD, en particulier l'ODD 4.7.

Les premières séries de formations, tant pour les Spécialistes de l'Education que pour les Enseignants participant aux communautés de pratiques, étaient nécessairement expérimentales. Les participants ont toutefois estimé, à l'issue du processus, que ce travail expérimental a permis de poser de solides bases pour une formation sur les fondamentaux du Peer Mentoring pour l'Education au Développement Durable.

La réalité du terrain a démontré que l'organisation des formations dans un cadre ECTS standard n'est peut-être pas la meilleure façon de procéder dans la plupart des contextes, compte tenu des différentes plages horaires disponibles selon les écoles, la logistique et les contextes. Les partenaires ont ainsi décidé de concevoir un programme de base pouvant s'adapter à différents contextes, au moins pendant les phases expérimentales.

Cela dit, tous s'accordent à dire que de nombreux contextes permettent d'utiliser ces formations pour favoriser le développement professionnel des enseignants, ou pour satisfaire l'obligation contractuelle des éducateurs de se tenir à jour dans les formations.

Le projet a fait l'objet d'un travail exploratoire utile pour permettre à différentes universités et divers organismes d'accréditation de concevoir un cours de base, compatible avec le système ECTS, qui peut ensuite être adapté en fonction des différents contextes.

Ce guide de l'enseignant a été conçu afin d'apporter aux enseignants le « manuel » nécessaire pour de telles formations.

La liberté professionnelle des enseignants s'inscrit au cœur d'un tel modèle. Au-delà de la présentation des quatre principales caractéristiques du modèle de Peer Mentoring pour l'EDD que nous avons identifiées précédemment, les formations seront flexibles et spécifiques au contexte et à la culture de chaque établissement.

À la fin du cours, les enseignants devront être capables de :

1. Présenter l'EDD

2. Savoir comment intégrer l'EDD dans l'ensemble du programme scolaire
3. Identifier, expliquer et discuter des bénéfices du Peer Mentoring
4. Identifier, expliquer et discuter des bénéfices du Peer Mentoring pour l'EDD
5. Identifier et utiliser des sites Web fiables et les WebQuests comme des outils pour concevoir des expériences éducatives et devenir une communauté de pratique
6. Appliquer ce qui précède en fonction du contexte.

Cette formation devrait comporter deux volets pratiques :

1. Une expérience de Peer Mentoring pour la composante pratique de l'EDD
2. La conception d'une WebQuest.

Ce dernier volet peut constituer la « mission » de la formation.

Postscriptum – Le Peer Mentoring pour l'EDD à l'heure du COVID-19

Le projet PEERMENT entrait dans sa dernière année lorsque la pandémie de Covid-19 a frappé l'Europe et le monde. Comme l'on pouvait s'y attendre, cette actualité a généré de nouvelles craintes, interrogations et opportunités, notamment pour les enseignants et les éducateurs.

La plupart des enseignants n'ont eu d'autre choix que d'animer leurs cours en ligne, isolés les uns des autres, et ont travaillé sous forte pression. Certains enseignants à l'aise avec la technologie ont aidé leurs pairs qui peinaient à adopter un nouveau logiciel.

La pandémie a soulevé de nouvelles questions exclusivement liées à l'EDD, notamment la nécessité de repenser l'EDD pendant le confinement. Elle a généré de nouveaux besoins en matière de soutien par les pairs et de mentorat, y compris le besoin d'interagir et de partager les ressources. La nécessité de réinventer un avenir différent et meilleur est soudainement devenue urgente — ou plutôt son caractère urgent est devenu manifeste, car beaucoup diront que la réalité du changement climatique et la pauvreté extrême constituaient déjà un appel urgent au changement.

Le cœur du projet PEERMENT n'a jamais été remis en question : sa vision sur l'importance de l'EDD en tant qu'outil pour envisager un avenir meilleur et la nécessité d'un environnement d'entraide et de collaboration sont devenues encore plus claires.

Compte tenu des défis auxquels certains enseignants sont confrontés sur le plan numérique, d'un point de vue technique comme pédagogique, la nécessité de former les enseignants aux cours à distance et aux outils en ligne est devenue de plus en plus évidente à l'ère du COVID-19. Sachant également qu'un nombre croissant d'étudiants devront investir dans « l'apprentissage autonome », l'utilisation d'outils tels que les WebQuests pourrait se généraliser, et peut-être même s'imposer. Le Covid-19 a offert aux enseignants et aux écoles une nouvelle opportunité d'utiliser les TIC pour promouvoir les ODD et améliorer la qualité de l'éducation pour tous.

La réalité post-Covid-19 pourrait faire l'objet d'une formation spécialisée pour promouvoir l'apprentissage indépendant par le biais d'un enseignement en ligne et de méthodologies comme celles des WebQuests. Les WebQuests sont pertinentes pour promouvoir une réflexion critique sur les valeurs et les modes de vie, ainsi qu'une réflexion systémique et anticipative pour apporter des solutions aux défis du développement durable.

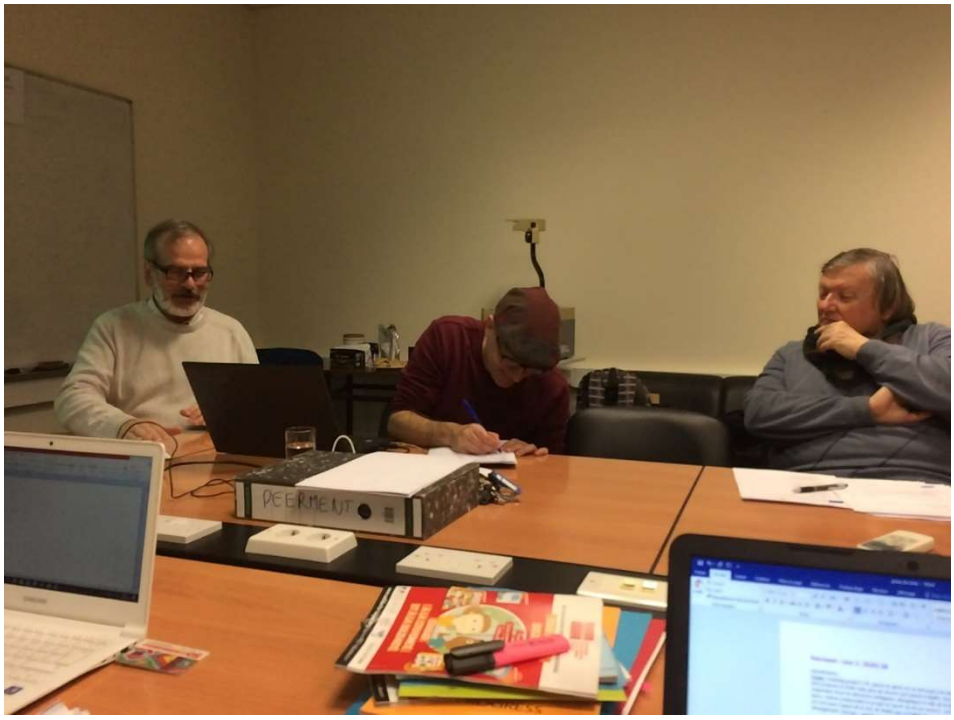
Il convient de souligner que de nombreux enseignants ont signalé l'absence de certains élèves pendant les cours en ligne, et l'impossibilité de les joindre. La question de la joignabilité des élèves en ligne pose également de nouveaux défis, notamment afin de garantir une éducation de qualité pour tous et

pour la réalisation des ODD. Il ne faut pas non plus tenir pour acquis que les élèves ont accès à un ordinateur ou à Internet. Certains doivent partager un ordinateur portable avec leurs frères et sœurs, ce qui crée des problèmes logistiques d'accès. La santé mentale de la communauté scolaire et de nos enseignants reste en outre une priorité transversale parmi toutes les interventions PEERMENT.

La santé mentale et les questions d'accès et d'inclusion pourraient bien devenir de nouveaux sujets à explorer en cercles, éventuellement encadrés par des Spécialistes de l'Education dans les années à venir, en particulier au sein des établissements scolaires désireux d'adopter la méthodologie PEERMENT. Il est également probable que le processus de Peer Mentoring — qui s'était déjà en partie digitalisé en raison de problèmes logistiques — passe d'un cadre principalement présentiel à un cadre totalement numérique, pour s'adapter à d'éventuelles périodes de nouveau confinement.

In fine, le modèle PEERMENT peut offrir de bonnes bases pour la créativité et l'innovation au sein des communautés de pratiques visant à intégrer l'EDD dans le programme scolaire. Étant donné que le modèle a été testé dans des réalités, des contextes et des pays différents, il a déjà été conçu pour être flexible et adaptable, sans pour autant compromettre son principe fondamental : interagir, échanger les bonnes pratiques pour améliorer l'EDD et s'entraider pour soutenir le développement professionnel et personnel de chacun. Cette notion d'adaptabilité pourra tout à fait englober la gestion des pandémies.

Toutes ces questions et leurs réponses évoluent constamment. D'autres expérimentations seront nécessaires pour mieux comprendre comment le Peer Mentoring pour l'EDD peut contribuer à favoriser l'EDD, réaliser les ODD, et garantir que personne ne soit laissé pour compte.



Planification du projet PEERMENT en groupe

Références

Educause (n. d.). *Mentoring styles*. Extrait du site : http://www.educause.edu/careers/special-topic-programs/mentoring/about-mentoring/mentoring-styles

Kirsi, T. (2014). Peer-group mentoring for teacher development. *Journal of Education for Teaching*, 40:3, 322-323, DOI: 10.1080/02607476.2014.886918

Lave, J., et E. Wenger. 1991. *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge, Angleterre : Cambridge University Press.

My-Peer. (2010). Peer mentoring: What is it? http://mypeer.org.au/planning/what-are-peer-based-programs/program-types/peer-mentoring/

Oxfam. (2016). *Teaching Controversial Issues*. Disponible sur le site : https://www.oxfam.org.uk/education/resources/teaching-controversial-issues

University of Sheffield. (2009). *Mentoring – CIPD factsheet*. Extrait du site : https://www.shef.ac.uk/polopoly_fs/1.110468!/file/cipd_mentoring_factsheet.pdf

Starr, L. (2000). *Creating a WebQuest: It's easier than you think*. Extrait du site : https://www.educationworld.com/a_tech/tech/tech011.shtml

UNESCO. (n.d.a). *Education for Sustainable Development*. Extrait du site : https://en.unesco.org/themes/education-sustainable-development

UNESCO. (n.d.b). *What is ESD?* Extrait du site : https://en.unesco.org/themes/education-sustainable-development/what-is-esd

Wenger, E. (1998). *Communities of practice: learning, meaning, and identity*. Royaume-Uni : Cambridge University Press.

Bibliographie

Wenger, B. et Wenger, E. (n.d.). *Frequently asked questions about communities of practice, networks, and social learning*. Extrait du site : http://wenger-trayner.com/faqs/

Wenger, E. (2002). *Cultivating communities of practice: a guide to managing knowledge*. États-Unis : Harvard Business School Press.