

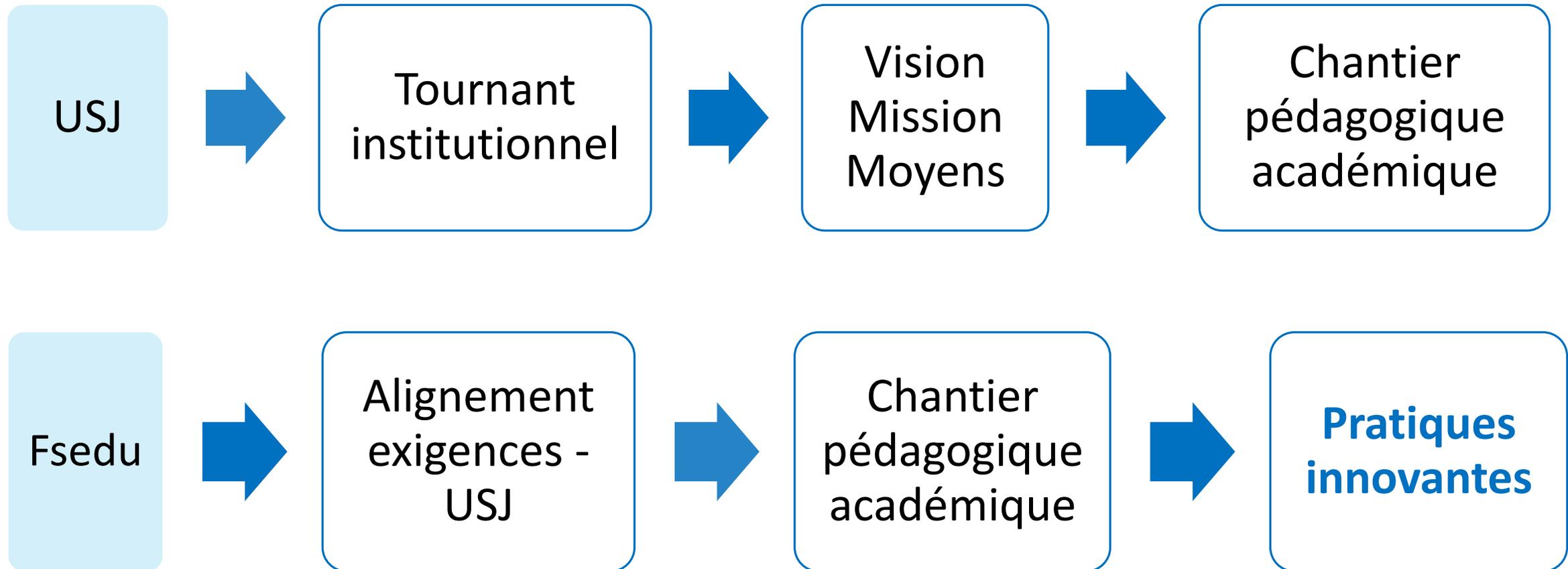
Des pratiques innovantes, clés d'un processus de changement transformateur dans la dynamique d'apprentissage des étudiants

Cas de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Saint-Joseph de Beyrouth

Patricia Rached et Yvette Gharib

Contexte de l'étude

USJ – 2012 – Tournant institutionnel



Pratiques innovantes

Contexte éducatif

Conseil supérieur de l'éducation (2006)

- ✓ Nouveauté **curriculaire, pédagogique ou organisationnelle**
- ✓ Développement de l'apprenant **dans tous ses aspects**

Exemples de pratiques innovantes

Nouveautés curriculaires

- Profil de sortie et référentiel de compétences (RAP, RAUE)
- Maquettes et UE - projets intégrateurs

Nouveautés pédagogiques et académiques

- Pratiques didactiques et gestion de classe
- Conseils et structures d'accompagnement

Nouveautés organisationnelles

- Réaménagement des locaux
- Espace vie étudiante

Etape 1 : Evaluation de l'implémentation des pratiques

1. Evaluation écrite des pratiques (étudiants - résultats négatifs)
2. Retour auprès des enseignants et des étudiants - verbatim collectés

« *Des changements intéressants mais **pas de vie, peu de communication*** » (étudiants)

« *Des nouveautés pédagogiques... **mais pas de dynamisme...*** » (enseignants)

Constat

Des pratiques innovantes plutôt satisfaisantes au niveau du produit académique mais qui **ne semblent pas vraiment répondre à leurs attentes...**

Questionnement...

Pourquoi ce sentiment de malaise ? D'où provient-il? Des pratiques... ?
De la manière de leur mise en place...?

Question de recherche

Question posée :

Comment mettre en place des pratiques innovantes favorisant le bien-être des étudiants pour un meilleur apprentissage ?

CADRE THEORIQUE : 4 AXES

Caractéristiques de la pratique innovante	Besoin émanant de « l'intérieur » Pratique contextualisée (Legendre, 2005)
Philosophie du changement	Accepter le changement (Huberman, 1973) Valoriser le climat affectif – importance du capital humain (Landry, 2012)
Stratégies institutionnelles	Action concertée et travail en équipe (Toulemonde, 2004) Projet institutionnel commun transcendant les intérêts personnels (Alegre et Levitt, 2014)
Leadership transformationnel	Considération individualisée et vision holistique Motivation inspirante et enthousiasme communicatif Stimulation intellectuelle et créativité. Leader charismatique et chaleur humaine (Landry, 2012)

Modalités dégagées du cadre théorique et « testées » dans la continuité des pratiques entamées

- Faire adopter un changement en le contextualisant
- Promouvoir une vision commune basée sur le travail en équipe
- Personnaliser l'approche tenant compte de la dimension holistique
- Exercer un leadership valorisant le climat affectif

Démarche méthodologique



Population cible

Questionnaire

350 étudiants - Fsedu

320 répondants

Focus groups

24 étudiants - au hasard
12 étudiants par groupe

8 enseignants – par convenance
4 enseignants par groupe

Objectifs des techniques de collecte de données - Etudiants

Enquête par
questionnaire
Etudiants

- Perception du changement
- Nature des pratiques innovantes
- Caractéristiques de leur implémentation

Focus Groupe
Etudiants

- Satisfaction de leur implication
- Satisfaction du changement effectué
- Effet du changement sur leur épanouissement favorisant l'apprentissage

Focus Groupe
Enseignants

- Perception du changement
- Satisfaction du changement effectué

Rubriques du questionnaire

Perception du changement

Nature des Pratiques innovantes

Caractéristiques de l'implémentation des PI

Accepter le changement

Percevoir une énergie positive

Impliquer pour formation intégrale

Avoir une vision collective

Rubriques du guide d'animation

Rôle des étudiants dans la conception des PI

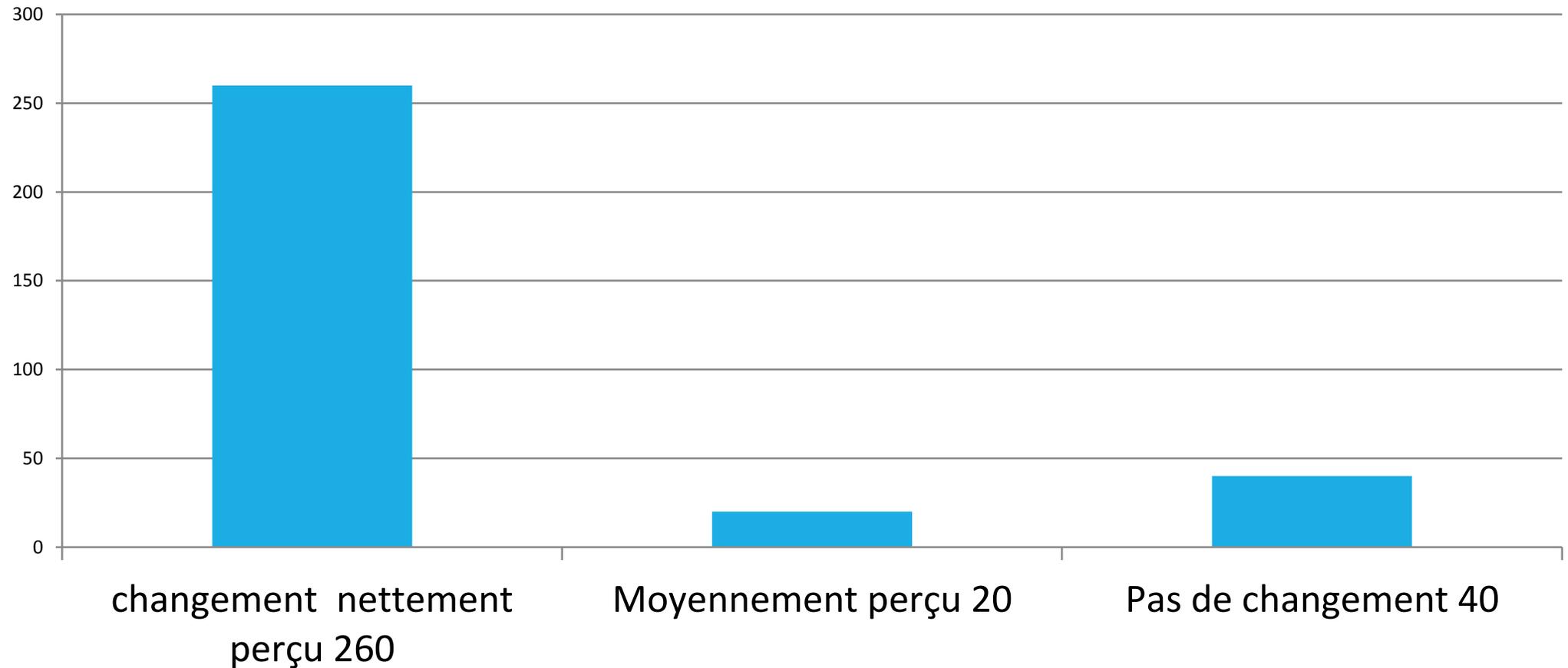
Nature des PI

Degré d'implication dans l'application des PI

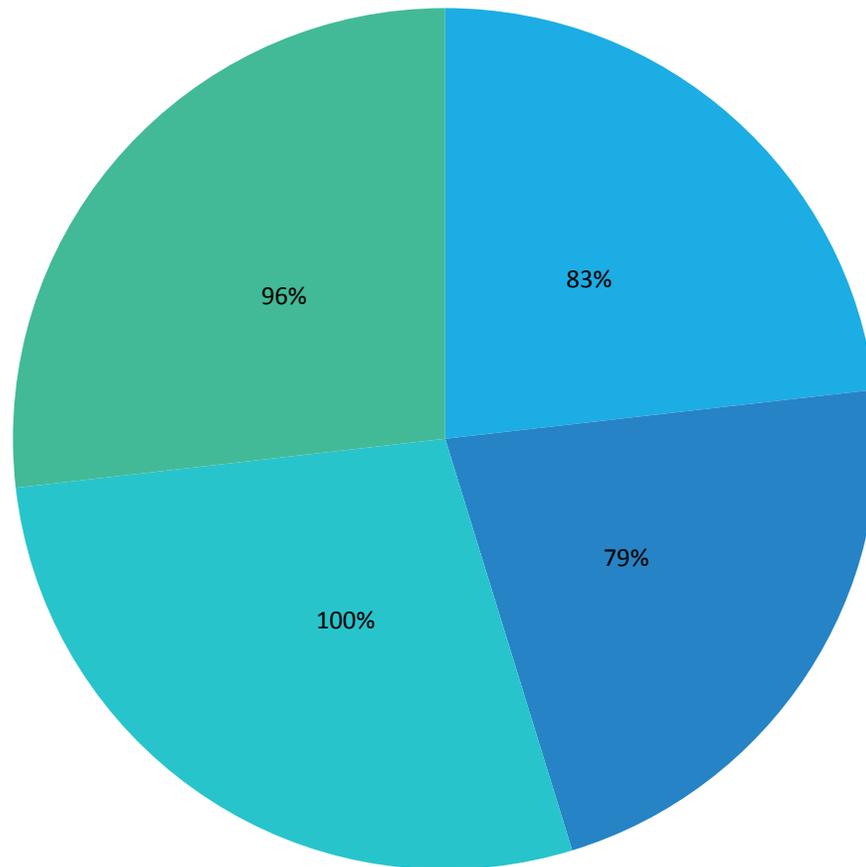
Impact sur leur bien-être favorisant l'apprentissage

RÉSULTATS DU QUESTIONNAIRE

1. Perception du changement

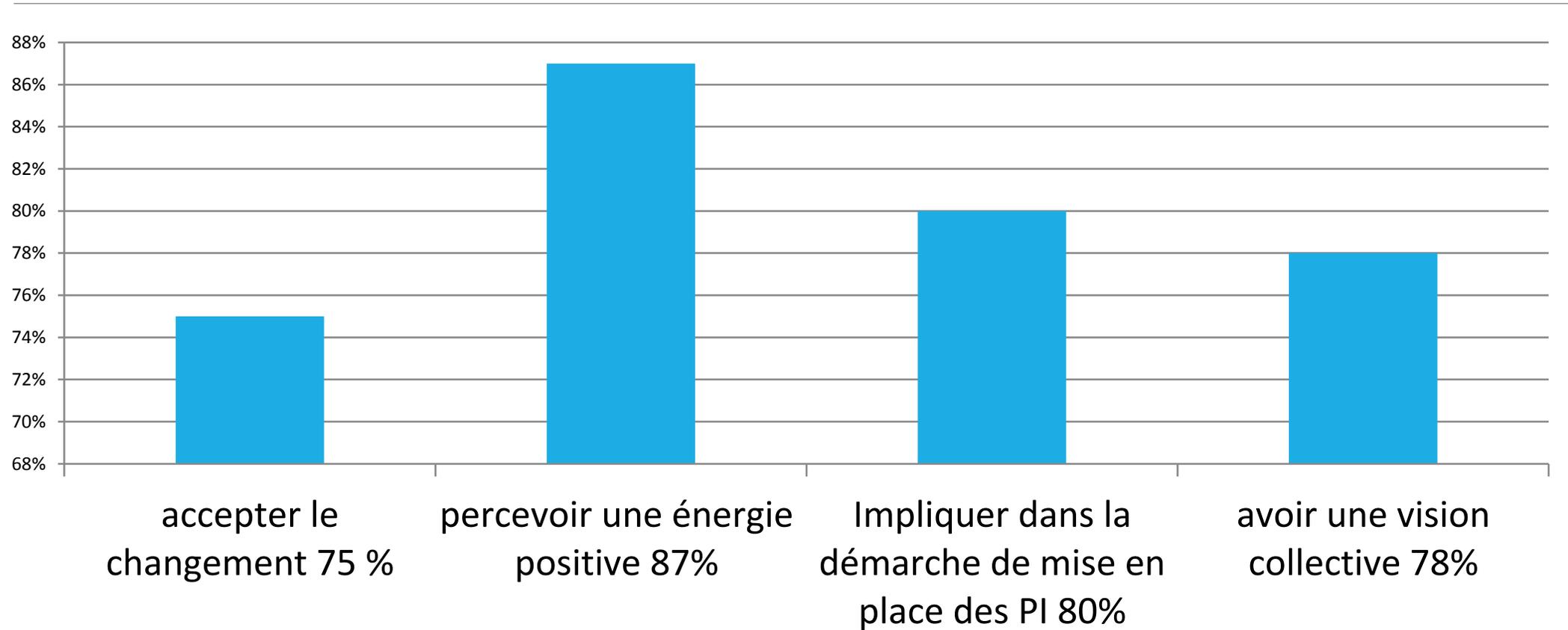


2. Nature des pratiques innovantes



- 83% contenu de la formation
- 79% méthodes d'enseignement
- 100% cadre logistique
- 96% au niveau organisationnelle

3. Modalités de leur implémentation



RÉSULTATS DES FOCUS GROUPS

Résultats issus des focus groups

Rôle primordiale des étudiants dans la **conception** des PI

« j'ai senti que la Direction tient compte de mes propositions... ».

Satisfaction du degré d'**implication** des étudiants

« C'est la 1ere fois que je sens que j'existe et que j'ai mon mot à dire »

Perception du changement par les enseignants

« C'est bien on sent l'ambiance positive »

Analyse et discussion des résultats

ANALYSE ET DISCUSSION DES RÉSULTATS

1. **Volonté institutionnelle** (Papi et Romainville, 2013 ; Bachelet, 2010) et **pertinence des PI**

- ✓ Accepter le changement
- ✓ Adopter une vision collective commune comme moteur du changement

2. **Agir compétent** (Le Boterf, 2015) et **leadership transformationnel** (Fullan, 2007)

- ✓ Allier savoir-agir, vouloir-agir et pouvoir-agir
- ✓ Déclencher le changement intrinsèque auprès des étudiants

3. **Place de l'affectivité** (Rege Colet et Lanarès, 2013) et **NAS** (Gueguen, 2017)

- ✓ Promouvoir l'engagement actif des étudiants en dynamisant les sentiments
- ✓ Eveiller les émotions comme énergie dans toute dynamique de changement et d'apprentissage

CONCLUSION

Quelques défis majeurs...

- Comment se doter du discernement nécessaire pour cibler le timing du changement ?
- Comment « se hasarder » dans le champ de l'affectivité en maintenant une juste distance professionnelle ?
- Comment maintenir le cap pour cultiver un désir du changement ?

...vers un processus de pratiques innovantes pour optimiser l'apprentissage des étudiants.