

CHANGEMENT EN COURS ...



Réussir un changement pédagogique départemental

Karine Sawyer

AQPC 9 juin 2022

karine.sawyer@cegepdrummond.ca



Image:psychometrics.com

Image:journalactionpme.com

Mise en contexte

Département des Techniques de l'estimation et de l'évaluation en bâtiment

Programme offert depuis 1977. Dernière révision grille de cours en 2015

2 cours en discipline contributive (psycho et bureautique)

Équipe de 8 enseignant.e.s dans la discipline TEEB

Enjeux:

- Changement dans le profil des étudiants du programme ●●●●
- Souhait de répondre aux besoins des étudiants en ajustant les pratiques pédagogiques et d'évaluation du département



Plan de la présentation



Qu'est-ce qu'un changement en approche-programme?

Dimension relationnelle

Dimension pédagogique

Dimension administrative

Au-delà du changement, quel impact celui-ci a-t-il sur le groupe d'enseignants et sur chaque individu?

Susciter l'adhésion de l'équipe et la collaboration de chacun.e

Bien préparer son changement

Importance de l'accompagnement du groupe et des individus

Conclusion: résultats des changements effectués en TEEB

Qu'est-ce qu'un changement en approche-programme?



Image:journalactionpme.com

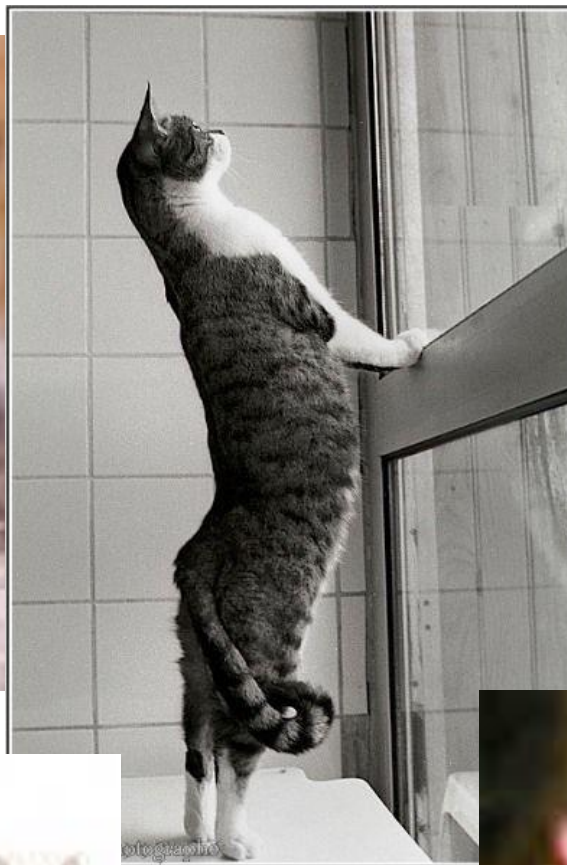


Image: pinterest.de



Image:planningchat17.fr



Image:remedes-animaux.org

Dimension relationnelle



- Se connaître comme accompagnateur du changement (forces, points de vigilance)
- Bien connaître l'équipe que l'on accompagne (historique, climat départemental, défis, personnalités)
- Individu (attitude, émotions, niveau d'engagement, croyances, connaissance de soi)
- Groupe (dynamique, leaders, mécanismes de prise de décision)

Dimension relationnelle



À mettre en place:

- Climat rassurant et sécurisant (ambiance, lien de confiance, devenir partenaire du projet)
- Prendre le temps de faire verbaliser les inquiétudes et réticences
- Impliquer dès le départ tous les gens qui pourraient de près ou de loin être concernées par le changement.

Dimension pédagogique

- Est-ce un changement imposé ou un désir provenant de l'équipe?
- Quelles sont les attentes que l'on a comme équipe? Y a-t-il des attentes provenant du milieu?
- Quelle est la hauteur du changement que l'on souhaite apporter et quelles en sont les implications (pour les étudiants, les enseignants, le personnel, le cégep)?



Dimension pédagogique

À mettre en place:

- S'appuyer sur des données provenant de la recherche ou d'expériences vécues par d'autres départements ou d'autres cégeps, AQPC, Performa, systèmes d'information des cégeps, etc.
- Démarche d'autoréflexion et de réflexion collective (faire une analyse approfondie de la situation de changement)
- Élaborer une vision commune de ce que l'on souhaite
- Instaurer un climat propice aux échanges et au partage d'expertises pédagogiques
- Utiliser son leadership pédagogique (Influence exercée sur les processus d'enseignement et d'apprentissage)
- Prévoir de la formation et un accompagnement personnalisé

Note: définition leadership pédagogique (Langlois et Lapointe 2002, lu dans Lafortune Louise 2008)

Image:eductive.ca





Dimension administrative

- Quelles sont les étapes à réaliser?
- Qui fait quoi?
- Quels sont nos leviers et nos freins dans le milieu (ressources humaines, financières, matérielles)?

- Élaborer son plan de match
- Consulter les différentes instances
- Révision ou modification de documentation
- Lever les obstacles
- Ajuster son projet
- Évaluer son projet

Image:sentiel.ca



Image:statcan.gc.ca

Impacts du changement



Impact du changement sur les individus

Le changement apporte son lot de tensions et de déchirements

Ça peut être tentant de:

Rester dans nos pratiques actuelles

Mais on se priverait de l'innovation



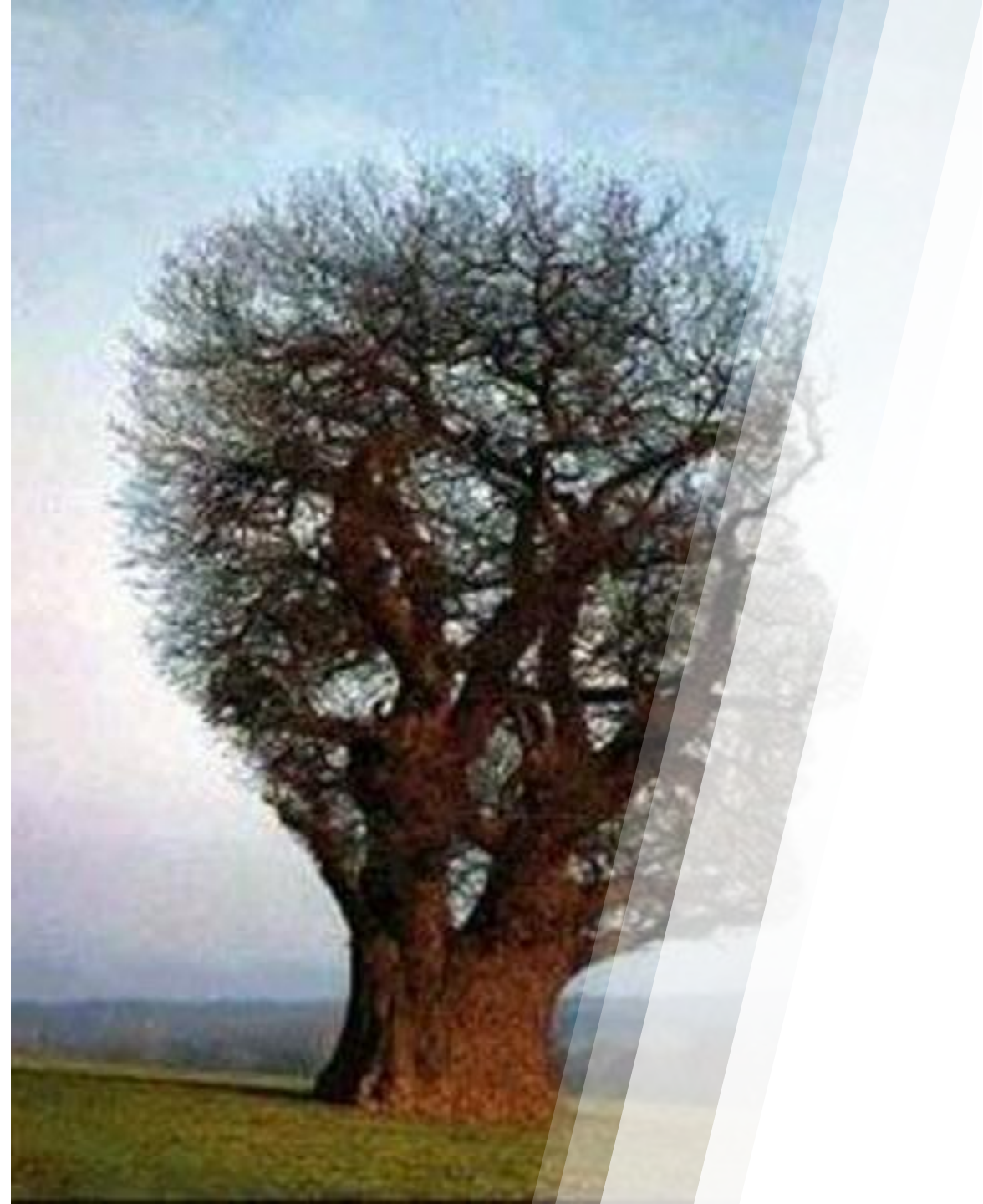
Confort, sécurité, connu

Insécurité, incertitude, inconnu



L'essentiel à retenir

- Un changement implique une démarche émotive
- Touche nos valeurs, notre identité, nos croyances
- **Valeurs:** ce qui nous définit, ce qui est important pour nous
- **Identité:** connaissance de soi et de ses capacités
- **Croyances:** nos perceptions des éléments
- Implique la modification de notre organisation du travail (sentiment de compétence affecté)





Susciter l'adhésion de l'équipe

1

Instaurer un climat d'ouverture et de sécurité et de confiance

2

Anticiper les enjeux ou les difficultés

3

Communiquer et impliquer les enseignants dans les travaux et la réflexion



Bien préparer le
changement

Une bonne préparation au changement est essentielle pour diminuer les résistances et s'assurer de mobiliser l'équipe.



Phase 1: la préparation

- Élaborer un cadre de référence du changement

Phase 2: analyse de la problématique et pose d'un diagnostic

- Analyser la situation sous plusieurs angles:
- Analyse logique (justifier la démarche de changement, établir un portrait de la situation)
- Analyse des impacts (prévoir les répercussions des changements sur les enseignants, le personnel, les étudiantes et étudiants, l'institution scolaire)
- Analyse stratégique (développer l'aspect stratégique du changement et anticiper les implications de celui-ci)
- Analyse des champs de forces (Qui sont nos alliés? Qui devons-nous convaincre?, Quelles sont les limites organisationnelles?)

Une bonne préparation au changement est essentielle pour diminuer les résistances et s'assurer de mobiliser l'équipe.



Phase 3: planification du changement

- Faire l'éventail de chacune des étapes du processus de changement et des stratégies de communication à privilégier
- Établir un plan d'actions contenant un échéancier et des directives
- Prévoir des activités d'accompagnement

Phase 4: implantation

- Recueillir les informations quant aux réactions au processus de changement
- S'ajuster aux imprévus

Phase 5: évaluation et rétroaction

- Poser un regard critique sur le processus réalisé dans le but d'amélioration continue



Amener
l'équipe à
prendre des
risques pour
innover

L'importance de l'accompagnement



Image:facebook.com

Image:cabinetmarc.org

Écoutez les
étudiants et les
enseignants
pour
comprendre ce
dont ils ont
besoin



Image:creavie.com

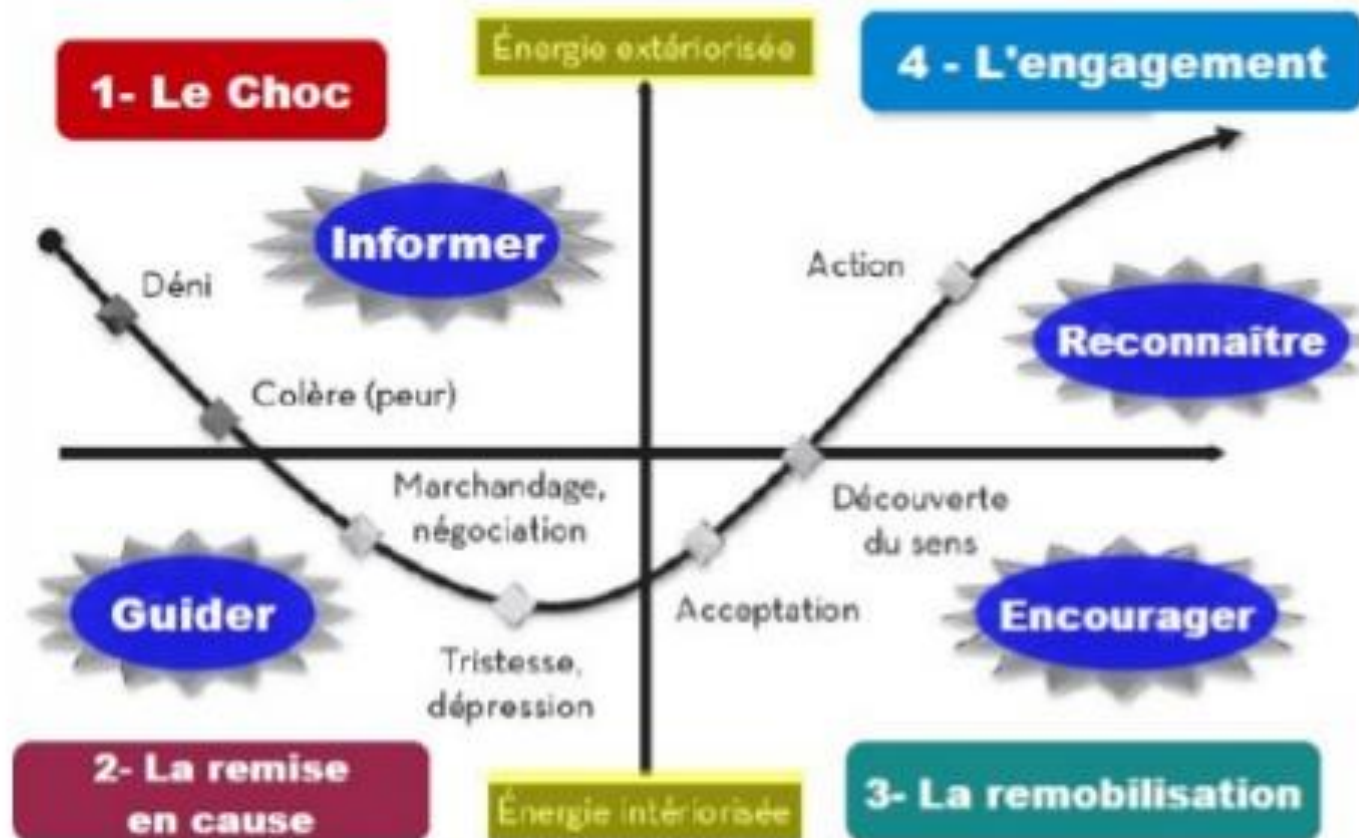
Tester la formule jusqu'à ce que vous
obteniez le résultat souhaité



MODÈLE KUBLER-ROSS

Tout changement implique une perte. Aussi le modèle formalisé par le Dr Kübler-Ross décrivant le processus de deuil s'applique-t-il à tous les champs de la vie et à la Conduite du Changement (CDC).


À chaque étape du processus de deuil correspond une action en terme de communication et d'accompagnement





Nos résultats en TEEB



A photograph of four students in a library setting. A young man in a grey t-shirt is smiling and looking towards a young woman with glasses who is looking at a laptop. Another woman is partially visible in the foreground, and a fourth student is in the background. The background is filled with bookshelves. The image has a semi-transparent blue overlay on the left side.

Satisfaction générale de la part des étudiants pour la nouvelle formule pédagogique bimodale.

Partage d'expertises entre les enseignant.e.s permettant l'exploration de nouvelles avenues pédagogiques individuelles

Un enrichissement collectif orienté vers le développement du potentiel et l'amélioration continue.



Les clés d'un changement réussi

Stratégie
Planification
Succès!



Références bibliographiques

Collerette, Pierre, Lauzier, Martin et Schneider, Robert. **Le pilotage du changement**. Édition Les Presses de l'Université du Québec. (2013)

Deniger, Marc-André. **Gestion du changement et réussite éducative**. Présentation au Carrefour de la réussite (avril 2021).

Girard, Marc-André. **Le changement en milieu scolaire québécois c'est possible**. Éditions Reynald Goulet inc. (2015)

Lafortune, Louise et Gendron, Bénédicte. **Leadership et compétences émotionnelles: dans l'accompagnement au changement**. Édition Les Presses de l'Université du Québec (2009)

Mazouz Bachir et Gagnon Stéphanie. **La gestion du changement en contextes et milieux organisationnels publics (chapitre 12. Pierre-Paul Morin) La mobilisation, un outil pour réussir les changements organisationnels en milieu public**. Édition Les Presses de L'Université du Québec (2019)

