

Curtis Clarke, Ph.D – Remodeler l'éducation : Accepter le changement

Animateur : Jeremy Strachan

Vue d'ensemble :

Dans cet épisode, Curtis Clarke, Ph.D., nous rejoint pour discuter du besoin urgent d'adopter de nouveaux modèles d'apprentissage. Clarke, Ph.D., a travaillé dans la fonction publique de l'Alberta, notamment en tant que sous-ministre de l'enseignement supérieur, de l'éducation de la maternelle à la 12e année, et en tant que solliciteur général. Il a également été sous-ministre adjoint des services correctionnels de l'Alberta, et coordinateur d'orientation du cabinet. Clarke explique ce que l'émergence des apprenants en milieu de carrière signifie pour l'éducation, et ce qui ne va pas avec le modèle « apprendre et prier » sur lequel les établissements d'enseignement se sont appuyés jusqu'à présent.

Voici quelques points forts de notre entretien :

1. Les modèles adaptatifs d'apprentissage doivent répondre aux besoins actuels des étudiants, en particulier ceux qui sont en milieu de carrière. Les universités doivent réfléchir à la manière dont elles peuvent évaluer les compétences d'un apprenant, et formuler des recommandations en connaissance de cause au sujet du futur apprentissage..
2. Grâce à l'élaboration conjointe de programmes d'études avec des partenaires industriels, les apprenants peuvent s'engager dans des secteurs correspondant à la main-d'œuvre qu'ils intégreront.
3. Les structures politiques ont lié le financement des universités à la capacité d'attirer des étudiants, mais l'évolution de la dynamique doit encourager la création de partenariats qui répondent mieux aux besoins des étudiants de tous horizons.

JEREMY :

Nous souhaitons la bienvenue à Curtis Clarke Ph.D., ancien ministre délégué à l'enseignement supérieur et au ministère de l'Éducation de l'Alberta, aujourd'hui consultant chez Propero.

Le Dr Clarke possède une vaste expérience en matière de leadership dans le domaine de l'éducation, notamment en ce qui concerne la gestion des changements politiques et la promotion de la collaboration entre les secteurs publics et privés, visant à améliorer les résultats de l'éducation. Dr Clarke, bienvenue. Comment allez-vous?

CURTIS :

Très bien! Et je vous remercie de m'avoir invité Jeremy.

JEREMY :

Excellent.

Selon vous, quels ont été les principaux enseignements des événements organisés par MNL jusqu'à présent?

Et quelles sont, selon vous, les choses les plus révélatrices que vous ayez entendues?

CURTIS :

Je dirais que ce n'est peut-être pas tout à fait une révélation, mais que ce qui m'a frappé, c'est le caractère commun de certains des problèmes auxquels nous avons été confrontés.

Du point de vue de mon engagement dans l'élaboration des politiques et dans les portefeuilles de l'éducation depuis un certain nombre d'années, je pense qu'il s'agit là d'éléments particuliers que nous commençons à observer.

Mais aujourd'hui, il est réconfortant de voir qu'il y a une convergence autour de certaines initiatives, de certaines personnes, de certaines sociétés, et de certaines entités qui commencent à se concentrer sur cette question.

Mais aussi le fait de reconnaître que nous ne faisons pas allusion aux modèles traditionnels. Il est question de changement.

Il faut changer cela, et reconnaître qu'il est important pour nous d'admettre que nous avons contemplé ce problème depuis trop longtemps.

Il est maintenant temps de prendre les choses en main, et de trouver ceux qui ont déjà effectué ces changements.

JEREMY :

Oui, c'est tout à fait ça.

Je l'ai également observé. L'une des choses que j'ai vraiment remarquées, est un commentaire que j'ai entendu hier concernant le paradigme 12-21.

Je ne sais pas si vous l'avez noté.

CURTIS :

Oui, en effet.

JEREMY :

Je vais donc vous poser quelques questions. Que pensez-vous du rôle de la technologie et de l'éducation dans la refonte de ce secteur, et quelles mesures les établissements d'enseignement devraient-ils prendre pour préparer les étudiants à l'avenir du travail?

CURTIS :

Votre allusion au 12-21 est intéressante, car ce que nous recherchons, ce sont des changements structurels dans les organisations et certainement, d'un point de vue politique, dans nos établissements d'enseignement supérieur, et dans ceux qui se trouvent à la périphérie de l'espace d'apprentissage.

Je pense que le concept de compétences futures est synonyme de changement.

Nous ne pouvons pas envisager les compétences futures sans reconnaître que nous nous attendons à ce que nos institutions, nos orientations politiques et nos résultats d'apprentissage subissent d'importants changements fondamentaux, et que ces changements aient lieu.

Et si nous ne commençons pas à nous intéresser à cela, je pense que nous nous perdrons à nouveau dans le 12-21, à savoir les modèles de fonctionnement du 12e siècle et les structures du 12e siècle des organisations que nous connaissons.

Mais si nous voulons aller de l'avant, nous devons penser différemment à ce que font nos institutions, et au rôle qu'elles jouent.

Il faut reconnaître qu'il ne s'agit pas d'apprenants traditionnels, à savoir des jeunes de 17 à 24 ans qui fréquentent nos établissements d'enseignement postsecondaire.

Il s'agit de l'apprentissage tout au long de la vie.

Les compétences futures sont liées à l'aspect adaptatif et agile de l'apprentissage.

Et en prenant conscience que cela concerne les personnes de 25 à 55 ans, nous devons commencer à prêter attention à ces personnes dans le cadre de l'amélioration et de la reconversion des compétences.

Nous devons modifier nos structures et nos organisations afin de nous adapter, et de les rencontrer au niveau où ils se trouvent en tant qu'apprenants. Nous devons également être en mesure de leur fournir un espace d'apprentissage agile et réactif et des résultats leur permettant de réussir et de s'épanouir dans le monde actuel, c'est-à-dire dans le changement économique auquel nous assistons.

JEREMY :

Oui, si je peux revenir sur le mot « réactif », je pense que nous considérons souvent les espaces d'apprentissage traditionnels comme des espaces où l'étudiant arrive pour ingurgiter un ensemble d'informations et de connaissances plus ou moins statiques et immuables.

Je me demande si vous pouvez expliquer comment la réactivité de ces programmes, de ces ensembles de connaissances, peut réellement s'adapter à un apprenant. Je ne sais pas si vous voyez ce que je veux dire?

CURTIS :

Tout à fait. Je pense que nous devons nous éloigner de la vieille méthode « apprendre et prier ».

Et le principe « apprendre et prier » se résume à « Nous allons vous enseigner quelque chose, vous allez l'apprendre, et prier pour que cela s'applique au monde dans lequel vous évoluez ».

Et il y a deux choses que nous devons faire en ce qui concerne la participation de la personne.

Tout d'abord, nous devons commencer à rencontrer les étudiants dans leur situation actuelle.

Il y a donc le vieux modèle traditionnel qui veut que l'on se présente avec une ardoise vierge.

Nous vous bourrerons le crâne, sans vraiment comprendre votre parcours, vos compétences, ou les aptitudes dont vous disposez. Ce ne sont pas des choses qui nous intéressent vraiment. Nous ne sommes juste ici pour vous informer et vous encadrer de cette manière.

Il faut nous éloigner de cette façon de procéder. Et nous devons nous pencher avant tout sur l'évaluation du parcours des étudiants, et de leurs compétences.

Un collègue a abordé ce sujet hier en expliquant ce que fait le Bow Valley College en matière d'examen des compétences qu'une personne possède.

Consultez leur carte d'apprentissage ou le processus qu'ils vont mettre en œuvre dans le cadre de leur parcours d'apprentissage.

C'est à partir de là que l'on peut commencer à travailler. Si nous nous intéressons à des personnes de 25 à 55 ans, nous ne pouvons pas partir du principe qu'elles arrivent sans aucun bagage.

Nous devons vraiment accueillir l'apprenant en fonction de sa situation, et être en mesure de lui fournir le service et les attentes qu'il espère de cet espace d'apprentissage.

Au lieu de partir de zéro et de suivre la trajectoire traditionnelle de ce que nos anciens modèles avaient défini.

Nous devons donc réfléchir différemment à la manière dont nous nous engageons, mais il s'agit également de savoir avec quoi nous les faisons participer.

Et il est question d'expériences concrètes, en temps réel.

Nous devons, d'une certaine manière, impliquer différemment l'industrie pour qu'elle participe au développement et à ce processus, de sorte que, lorsque les apprenants sortent de l'école, ils puissent véritablement s'engager dans les industries et les secteurs qui font partie de la main-d'œuvre à laquelle ils se destinent.

Et les compétences qu'ils vont utiliser seront également appliquées dans cet espace.

Il s'agit donc d'envisager différemment un programme d'études. Il s'agit de penser différemment à l'apprenant et à la manière dont nous, en tant qu'institutions et auteurs de politiques, permettons cette évolution et l'encourageons d'une certaine manière.

JEREMY :

C'est pourquoi la seconde chose qui me vient à l'esprit lorsque j'entends parler de l'engagement, c'est le leadership.

Quelles sont donc, selon vous, les qualités de leadership les plus importantes dont nous avons besoin pour guider notre système éducatif dans ces périodes de changement rapide et de profonde incertitude que nous connaissons en ce moment?

CURTIS : On peut probablement envisager la question de trois manières différentes. Nous devons sortir de l'adversité du risque que nous avons généralement avec des organisations et des institutions plutôt conservatrices.

Une fois de plus, l'approche du 12e siècle est une sorte de système en vase clos, basé sur la compréhension de la fonction, des attentes, et du prestige de l'organisation en question.

Nous devons donc nous éloigner de cette approche et nous pencher sur cette aversion au risque, afin d'être un peu plus réfléchis et créatifs sur la manière dont nous appréhendons les programmes d'études.

La façon dont nous concevons le rôle d'une institution consiste à développer les fondements éducatifs, c'est-à-dire la programmation.

Il est donc nécessaire d'envisager les choses différemment. La programmation est l'un des domaines dans lesquels nous avons tendance à ne pas prendre de risques.

Notre façon de concevoir l'élaboration d'un programme d'études et ses résultats est assez figée.

Nous devons donc envisager les choses différemment. Et nous avons besoin d'une orientation différente des dirigeants à cet égard. L'autre aspect est que nous devons réfléchir à la question du point de vue de... nous devons cesser de nous faire concurrence.

Ce qui compte avant tout, c'est la collaboration. Comment pouvons-nous créer ces instants de coopération et d'alignement?

Et cela nécessite une certaine orientation de la part des dirigeants. Il faut s'éloigner de ce à quoi nous avons traditionnellement pensé.

Je suis en concurrence sur un marché, et je suis en concurrence sur un marché pour les étudiants, et les résultats et objectifs d'apprentissage que mon institution peut fournir.

Il faut donc que l'orientation du partenariat soit perçue différemment.

Une partie de cette orientation vers le partenariat se fait également avec l'industrie.

Comment intégrer l'industrie dans ce processus de... Linda Hill, professeur à la Business School de Harvard, parle d'ingéniosité créative, de génie créatif.

Il s'agit de créer un espace de collaboration et de réunir des personnes différentes.

Mais il s'agit également d'une qualité de leadership, qui consiste à être capable de dire, nous avons besoin de cela et je vais faciliter cela en tant que leader, en tant que leader institutionnel, ou même simplement en tant que leader de l'industrie.

JEREMY :

Oui, c'est vraiment intéressant. L'antipathie ou l'antagonisme entre la collaboration et les cadres de réflexion sur la concurrence.

Je me demande simplement : pourquoi pensez-vous que les systèmes éducatifs ont traditionnellement ou historiquement été plus proches de l'extrémité concurrentielle de ce spectre de relations?

CURTIS :

Je pense que l'un des éléments de cette situation est que nos structures politiques n'ont pas favorisé le changement.

En quelque sorte, l'objectif de nos modèles de financement est de déterminer quel est mon créneau, quel est mon mandat, quel est le marché sur lequel je dois me concentrer.

Et l'attente de croissance provient d'un corps étudiant solide et le financement est créé par l'arrivée d'étudiants, le nombre d'étudiants, et la façon d'aborder la question.

Nous avons donc tendance à dire : je dois saisir cela. C'est là que mon enveloppe de financement trouve sa place. Je ne peux donc pas coopérer, établir des partenariats, ou envisager les choses différemment, car le modèle de financement ne me permet pas de réfléchir à la manière de collaborer. De quelle manière puis-je envisager de partager ou d'améliorer l'expérience de l'apprenant?

C'est un mode de capture. Il s'agit encore une fois du modèle du 12e siècle selon lequel ceci m'appartient. Et l'autre problème que nous avons constaté, c'est le manque de collaboration et de volonté de coopérer, qui fait que mes cours ne peuvent pas être transposés à vos cours.

La fluidité de l'expérience d'apprentissage pour l'apprenant se trouve ainsi figée dans cet espace. Nous devons y remédier. Plutôt que d'adopter une orientation de marché particulière, nous devons favoriser une collaboration et une façon de penser selon lesquelles notre travail consiste à éduquer et à développer le cadre de perfectionnement et de recyclage de l'apprenant.

JEREMY :

En effet. Dr Curtis Clarke, merci beaucoup.

CURTIS :

Merci. C'était un plaisir.