

La formation en gestion au niveau des cycles supérieurs : Une réflexion sur les pratiques d'enseignement

Par

Jocelyne Gélinas, DBA

Professeure en management

Mercredi le 4 mai 2008

Pratiques d'enseignement

Introduction

- Augmentation de l'offre – Programmes d'enseignement en management (Garvin, 2007) – Augmentation de la compétition

Critiques à l'endroit des écoles de gestion :

Performance des diplômés en management

- Peu de compétence en matière d'analyse, de relations interpersonnelles, d'éthique (Bennis et O'Toole, 2005); d'imagination et de flexibilité (Koontz, 1984, voir: Wren, 2007).

Performance des professeurs en management

- Peu de capacité à jouer leur rôle de formateur de manière à rencontrer les exigences des clients réels (Bennis et O'Toole, 2005);
- Certains universitaires oublient qu'ils sont en management (Koontz, 1984, voir: Wren, 2007).

Une
des
causes



Professeurs en management : Notre rôle d'enseignant

- Liberté académique totale – **Contenu Processus;**
- Grande capacité à enseigner à titre d'expert et à faire des exposés;
- Peu de formation en pédagogie;
- Peu de formation - processus d'enseignement appliqué;
- Enseignement basé sur les expériences passées - ***Schème de référence personnel.***



Professeurs en management : Leurs schèmes de référence

Étude réalisée auprès des
professeurs en management

Objectifs visés

- Connaître la manière que chacun définissent et jouent leur rôle d'éducateur :
 - Objectifs visés (vision);
 - Pratiques d'enseignement utilisées;
 - Manière d'entrer en relation avec les étudiants.

Greenberg, Clair et Maclean (2007)

Schème de référence – La connaissance

Focalise sur l'enseignement du contenu de la discipline;

Favorise l'enseignement magistral des concepts;

Évalue l'apprentissage via des examens;

Demande aux étudiants d'apprendre les connaissances conceptuelles et critiques de la discipline.

Rôle
d'Expert

Schème de référence – La démonstration

Focalise sur le développement interpersonnel;

Favorise la réflexion et l'expérimentation;

Évalue l'apprentissage par des exercices, des sessions de feedback, des jeux de rôle, des cas en équipe;

Guide les étudiants vers l'apprentissage en passant par le développement interpersonnel et éthique de même que la pensée globale;

Dirige les étudiants vers la conscience de soi et la compétence émotionnelle.

Rôle
Coach
Équipe

Schème de référence – Les émotions

Focalise sur l'émotion et le lien entre les émotions et le milieu de travail;

Favorise l'apprentissage par les émotions;

Évalue l'apprentissage à partir d'activités comme la tenue d'un journal, l'écriture en classe;

Dirige les étudiants vers la conscience de soi et la compétence émotionnelle.

Rôle
Coach
Individuel

Schémes de référence

Zone
de
comfor
t

Un seul schème de référence est généralement sollicité – À moins d’être très impliqué et expérimenté;

Un schème peut être privilégié mais non appliqué – On se sent incapable de le mettre en pratique;

Tous les trois sont nécessaires pour assurer un équilibre entre la pratique et la théorie (Greenberg, Clair et Maclean, 2007);

Le plus sollicité : La connaissance – Rôle d’expert

Déséquilibre pratique/théorie dans la formation en management (Wren, Halbesleben et Buckley, 2007).



Objectifs visés / habiletés d'enseignement

Aisance avec le rôle d'expert

Enseignement théorique

Exposés magistraux

Malaise avec le rôle de coach

Les jeux de rôle,

Les séminaires

Les études de cas,

L'utilisation de cas réels



Objectifs visés par UQ

Études de cycles supérieurs

- Permettre une spécialisation ... en vue de favoriser le **développement des *potentialités*** de l'étudiant et de **répondre aux *besoins de la société*** en personnes hautement qualifiées;
- Permettre l'appropriation d'une ***méthodologie rigoureuse du travail intellectuel*** par l'intégration d'activités de recherche, de création ou d'intervention ***encadrées*** par des professeurs ...
- Favoriser ***l'autonomie intellectuelle*** et un haut niveau de compétence découlant du renforcement de la ***capacité d'analyse et de synthèse***, d'adaptation au changement ... ainsi que de la capacité ***d'apprendre par soi-même de façon continue*** ...
- ... la ***maîtrise des langues*** répondant aux exigences des communications scientifiques et de la ***pratique professionnelle***
- Permettre l'approfondissement des connaissances acquises ...et ***l'acquisition de savoir faire*** ...

Objectifs

Études C S / Professeurs

Nécessitent des activités réalisées en équipe, mais aussi de manière individuelle

- **Maîtrise** – Formation de maîtres appelés à devenir, des gestionnaires spécialisés, consultants et chargés de cours;
- **Doctorat** – Formation de docteurs appelés à dépasser le maître, des gestionnaires de très haut niveau;

Rôle de Coach
R. Interpersonnelles
Personnel

*Séminaires, Discussions,
Études de cas en relation avec soi,
Lectures, Rapports critiques,
Rapports d'intervention, etc.*



Suggestions pratiques

Durant les études doctorales *Valoriser le rôle d'enseignant en management*

- Mettre plus d'emphasis sur le **futur rôle** du doctorant : professeur en management;
- **Prendre conscience** de notre influence sur les comportements des futurs professeurs en management;
- **Coach** les doctorants dans leurs premières charges d'enseignement;
- Procurer un **suivi pédagogique** des doctorants, dès les premières évaluations des étudiants.



Suggestions pratiques

Dès l'embauche du nouveau professeur
Valoriser le rôle d'enseignant en management

- Procurer une *formation pratique* en pédagogie, mais aussi en *processus d'enseignement appliqué*;
- Procurer un *encadrement* via une équipe de professeurs seniors;
- Intégrer le nouveau professeur *graduellement* dans les programmes de cycles supérieurs;
- Former des équipes de professeurs aux *visions différentes*, pour chaque cours de cycles supérieurs.



Suggestions pratiques

Au niveau institutionnelle/départemental


- Valoriser concrètement nos **champions** dans le rôle d'enseignant en management;
- Amorcer une réflexion sérieuse quant à la possibilité de former les étudiants via l'approche par problèmes **APP**
- Se donner **une ligne de conduite** afin de contrer la résistance des étudiants vis-à-vis les pratiques d'enseignement leur demandant une plus grande implication sur le plan personnel.



Conclusion

Les contingences

- Intérêt du professeur en management;
- Intérêt des étudiants/enseignement dans l'action.



**La formation en gestion au
niveau des cycles supérieurs :
Une réflexion sur les pratiques
d'enseignement**

**Merci de votre
attention**

Jocelyne Gélinas, DBA
Professeure en management
Mercredi le 4 mai 2008



Objectifs visés par l'UQ Études de cycle supérieurs

- *Développer le potentiel humain*
- *Développer l'autonomie intellectuelle et appliquée*
- *Développer la capacité d'analyse et de synthèse, la capacité de critiquer*
- *Développer la capacité d'utiliser les langues étrangères*