

POINTS SAILLANTS DES OBSERVATIONS ET CONCLUSIONS DE L'ATELIER DES UNIVERSITÉS PILOTES POUR LE PARTAGE DES EXPÉRIENCES DE TRANSFORMATION

Les universités pilotes s'engagent avec la certitude de vouloir former des leaders, « agents de changement », avec des valeurs éthiques, une mentalité d'entrepreneuriat et une responsabilité envers leurs communautés. Elles reconnaissent une obligation d'acquérir des connaissances qui doivent être partagées et que nous devons rendre largement disponibles dans nos communautés et au-delà de celles-ci.

Chaque institution a pour vision d'avoir un plus grand impact dans leurs communautés et de former des professionnels d'une plus grande influence, qui peuvent opérer des changements dans la société en générant du bien-être pour leurs communautés et leur pays. Les universités s'attendent à ce que leurs diplômés retournent dans leurs communautés pour contribuer à leur développement.



Nos universités doivent se transformer, même s'il est difficile.

- Celui qui n'essaie pas ne change pas.
- Il est impossible d'avoir des résultats différents en faisant la même chose.
- Tout ne sera pas parfait. Il faut parfois s'adapter ou redémarrer, et aller de l'avant.
- Il faut sortir de sa zone de confort pour pouvoir impacter fortement chacun des éléments ou axes de réussite.

L'objectif central de l'université devrait être la formation de futurs professionnels, leaders éthiques, agents de changement. L'étudiant est ce qui est important et la raison d'être du processus éducatif, par conséquent, sa formation, sa croissance et sa maturation doivent être ce que nous recherchons avec la transformation universitaire. Elle doit former les professionnels dont nous avons besoin avec les capacités, les compétences et les connaissances nécessaires pour répondre aux besoins de la société et des diplômés eux-mêmes.

Les cinq éléments de réussite (apprentissage expérientiel et pratique, engagement communautaire, éducation entrepreneuriale, éducation basée sur les valeurs et résolution de conflits par le dialogue) sont essentiels pour l'éducation des "Agents de changement". Nous constatons qu'ils sont interdépendants les uns avec les autres et pour cette raison, il est plus efficace et plus efficient de les traiter globalement et non individuellement. Les quatre universités introduisent chacune des éléments de réussite.

Toutes les universités pilotes considèrent l'apprentissage par l'expérience comme la méthode didactique centrale de leur nouveau modèle éducatif et qu'elles transforment les processus et la qualité de l'apprentissage et de la formation des étudiants dans leurs établissements.

Les universités mettent en œuvre et/ou renforcent l'engagement communautaire de différentes manières : projets de recherche appliquée, volontariat, stages, cours ou matières, journées sur le terrain, consultations techniques, création d'un programme de développement communautaire, renforcement du programme de sensibilisation, entre autres.

- Les universités ont mentionné une partie de l'apprentissage qui a eu lieu par les étudiants à travers des activités d'engagement communautaire, telles que : comprendre et analyser la réalité, créer des réseaux, visualiser les opportunités de projet, prendre des décisions pour résoudre des problèmes réels, analyser de manière critique les problèmes et concevoir des moyens pour résoudre ces problèmes, sortir de leur zone de confort, promouvoir leur leadership, accroître leur intérêt pour la participation et devenir des moteurs d'engagement communautaire.

Zoom Meeting

Roula Jesús Pineda Angel C

Recording...

Distribution de chèvres - Distribución de Cabras

- ▶ Programme de recapitalisation après Ouragan Mathiew 2016
- ▶ Etudiants volontaires - travail avec les organisations paysannes - formation soins et prévention des maladies

Estudiantes voluntarios que trabajaron con organizaciones campesinas - capacitación - tratamientos veterinarios



Les universités pilotes reconnaissent l'importance de former des diplômés capables de développer leurs propres entreprises et dotés d'un esprit d'entreprise dans le but de générer des emplois indépendants et communautaires, de développer une valeur ajoutée tout au long de la chaîne de valeur et de générer un plus grand dynamisme pour les économies locales et les communautés. Par conséquent, un objectif partagé est la formation de professionnels agricoles en tant qu'entrepreneurs et dotés d'une mentalité entrepreneuriale.

Les initiatives d'éducation entrepreneuriale proposées ont eu de nombreux impacts positifs.

Elles ont conduit à un plus grand engagement avec les communautés par les étudiants et les enseignants. Dans certains cas, cela a été alimenté par des projets que l'université développe avec des producteurs et des entreprises, ou par la pandémie elle-même qui a suscité un rapprochement avec la communauté pour poursuivre les actions éducatives. Le travail autonome des étudiants, le travail d'équipe et le travail multidisciplinaire, ainsi que le développement de leaders communautaires parmi les étudiants ont été encouragés. Un plus grand développement des compétences non techniques a été réalisé par les étudiants, y compris une appropriation des compétences d'auto-apprentissage et de la responsabilité.

Nous devons institutionnaliser l'enseignement de l'éthique et des valeurs comme partie intégrante du modèle éducatif de l'université. Pour y parvenir, il doit être intégré de manière systémique dans

l'expérience éducative universitaire et doit être traité systématiquement dans toutes les activités universitaires. Toutes les universités pilotes reconnaissent que la formation aux valeurs est la tâche de chacun(e) dans l'institution : jardiniers, chauffeurs, cuisiniers, administrateurs, enseignants et même les présidents d'université.

L'université joue un rôle unique dans la formation des étudiants en leur fournissant les compétences nécessaires pour gérer les conflits et leur résolution. Les conflits font partie de la vie quotidienne et doivent être gérés dans le cadre d'interactions personnelles, sociales, professionnelles, politiques, commerciales, et en tant qu'enseignants et étudiants. L'université présente aux étudiants des situations et des scénarios de conflit, au niveau académique, entre professeurs et étudiants, et entre étudiants eux-mêmes. Le passage de la maison à l'entrée à l'université et la confrontation à de nombreuses différences de culture, de pensée et d'action créent beaucoup de conflits sur le plan personnel et émotionnel pour les étudiants. Il est essentiel que ces situations deviennent des opportunités d'apprentissage, pour aider à apprendre à affronter les conflits de manière positive, conduisant à une plus grande maturation et à la capacité de gérer les conflits par le dialogue, la recherche de solutions gagnant-gagnant, en tant que futurs leaders et "agents du changement". Le rôle principal de l'université est de guider et de soutenir les étudiants à travers ces processus d'apprentissage et de maturation. Il existe de nombreuses manières de répondre aux conflits en tant que futurs leaders. Nous aimerions que les étudiants apprennent la manière la plus positive, qui se terminera par des résultats positifs, pour la société dans laquelle nous vivons, pour nos relations professionnelles, pour nos entreprises, pour la communauté, et pour notre communauté éducative.

La planification et la vision du changement recherché par l'université ont été essentielles pour organiser et guider le chemin de la transformation et pour pouvoir suivre et évaluer les progrès et les réalisations. Elles influencent la transformation de l'esprit, du cœur et des attitudes et aide à changer la mentalité qui est essentielle pour s'engager dans le changement.

Chaque université a emprunté des voies différentes pour introduire le changement, et chacune a eu des résultats positifs. Elles ont appris de leurs expériences et ont fait des ajustements au besoin. Elles ont toutes introduit des changements progressivement, selon leur propre programme de changement stratégique et leur plan d'action.

- Le processus de changement se déroule dans le cadre institutionnel actuel, y compris sa culture, ses politiques, ses croyances, ses traditions et ses structures institutionnelles. Dans son cadre institutionnel, chaque université a exploré sa propre voie pour atteindre les résultats et objectifs souhaités. Une façon a été trouvée d'introduire les 5 éléments de succès dans les lignes directrices existantes et de les modifier si nécessaire. Des changements ont été introduits dans le programme, les cours, les méthodes pour faciliter l'apprentissage, les politiques, les structures, l'évolution des attentes des enseignants et des étudiants.





**“Small adjustments can lead to big changes !”
De petits ajustements peuvent entraîner de
grands changements !**

Atteindre une transformation profonde nécessite un changement de culture, de façon de penser et de faire de la communauté universitaire, et même un changement de mentalité, de discours institutionnel et d'action de chacun dans l'institut.

Tout le monde au sein de l'université doit être impliqué : les administrateurs, les dirigeants universitaires, les enseignants, les étudiants et les communautés en voie de transformation.

Vous devez être l'agent du changement.

**“Be the Change you want to See !”
Soyez le changement que vous voulez voir**

Cultiver un sentiment d'appartenance au processus de changement chez les étudiants, les professeurs, les administrateurs est fondamental afin que, étant plus impliqués, ils créent un plus grand sentiment

d'appropriation du processus.

La sensibilisation des décideurs, des enseignants et des étudiants aux objectifs du processus de changement a permis à chacun dans l'établissement de partager le processus. Cela se fait par des entretiens réguliers, avec l'introduction de chaque changement majeur, par l'entrée de chaque nouvelle classe d'étudiants, ou l'entrée de nouveaux enseignants dans le processus. Ceci est essentiel pour surmonter la résistance au changement et faciliter le processus de changement.

Le rôle des enseignants passe d'un transmetteur de connaissances à un facilitateur de l'environnement d'apprentissage pour réaliser l'apprentissage et générer des connaissances chez les étudiants. La mesure du succès à moyen terme est d'augmenter les demandes et la qualité des admissions aux programmes, ainsi que l'incidence de la rétention et de l'obtention du diplôme. Les 4 universités pilotes ont eu des résultats positifs à cet égard. D'autres programmes universitaires veulent participer au processus de changement, il y a plus de demandes d'étudiants avec une préférence pour l'agriculture et une augmentation de la rétention des étudiants dans leurs programmes. À long terme, le succès est démontré par le succès des diplômés dans la création d'entreprises, la création d'emplois, la satisfaction des demandes des employeurs et la réalisation de changements positifs et durables dans l'agriculture et les zones rurales, et dans le pays.

Pour la formation des étudiants en résolution de conflits, ils doivent leur présenter formellement le sujet, notamment l'importance du dialogue, le rapport à l'éthique et aux valeurs, et les outils disponibles. Leur formation est essentielle et les universités doivent traiter la question de manière systématique. Les universités doivent inclure tout le monde dans le processus, tout comme dans le cas de l'éducation aux valeurs. Les élèves apprennent de leurs expériences, ils doivent donc chercher à créer des opportunités et des scénarios où les élèves participent à des processus formels et non formels. Ils doivent inclure le sujet en tant que compétence à développer dans d'autres cours ou programmes tels que l'entrepreneuriat, l'engagement communautaire, l'éthique et le leadership, entre autres.

L'université est présentée comme un exemple important pour la formation des étudiants en résolution de conflits. C'est un laboratoire vivant pour travailler sur les méthodes de résolution de conflits et l'éducation aux valeurs et à l'éthique. Chacune des universités pilotes a mis en place diverses méthodes pour gérer la résolution des conflits au sein de l'établissement pour le bien des processus éducatifs, professionnels et de la vie étudiante.



Le processus de transformation universitaire et les changements introduits ont permis aux universités de répondre avec des solutions potentielles aux besoins de leur environnement, de la communauté et de la société. Ils sont mieux préparés à agir en fonction des besoins des élèves, des communautés et de la société en général.



L'université a réussi à mieux se positionner auprès des communautés, et au niveau national et international. Ils sont reconnus pour leurs innovations dans leur modèle éducatif et leur engagement envers les étudiants et les communautés.

Il y aura une résistance au changement de la part de certaines personnes, et la meilleure façon de répondre à la résistance est d'impliquer les gens et de fournir plus d'informations sur les attentes institutionnelles, les avantages du changement et la formation pour mieux préparer les enseignants, les étudiants et les administrateurs aux changements qu'ils espèrent. Vous devez briser les paradigmes, les murs et les zones de confort. L'ensemble de la communauté universitaire doit être sensibilisé à la Vision et aux Objectifs de la transformation et impliquer chacun dans le processus de transformation. La formation doit être offerte aux enseignants et aux autres nouveaux arrivants, et leur rôle dans le contexte du processus de changement, les impliquer dans le processus et reconnaître leurs efforts, leurs progrès et leurs réalisations.

Avec la transformation universitaire et l'introduction des cinq éléments de réussite, une amélioration des communautés rurales et la durabilité environnementale et sociale sont visualisées. Les résultats attendus à long terme comprennent une augmentation de la création d'entreprises, une augmentation de l'emploi pour les diplômés et au sein des communautés, une valeur ajoutée accrue le long des chaînes de valeur et une meilleure santé, entre autres. L'intégration d'autres programmes académiques et facultés enrichit ces expériences.

L'institutionnalisation du changement implique des changements dans les politiques, des changements dans la structure, des changements dans les programmes et les cours, et des changements dans la façon de



faire les choses. Mais, un très grand indicateur de l'institutionnalisation est le changement profond de la culture institutionnelle, de la mentalité des enseignants et des étudiants et des façons de faire. Nous savons qu'il y a eu un changement institutionnel, lorsque les visiteurs qui arrivent à l'université observent et entendent le nouveau discours universitaire en parlant avec et en observant les professeurs, les étudiants et les administrateurs, un discours qui reflète le nouveau modèle éducatif. Ce sont les enseignants et les élèves qui vont être fiers et défendre le nouveau modèle éducatif. Cependant, c'est un processus. Donc, il n'y a pas de règle qui dicte quand on va y arriver. Les leçons qui ont été mises en évidence sont similaires dans les quatre universités et contribuent largement à institutionnaliser les changements dans chacune des institutions.

Le profil des étudiants entrant et sortant de l'université et de la faculté d'agriculture a changé.

- Initialement, la carrière agricole était une 2ème ou 3ème préférence pour les nouveaux étudiants.
- Maintenant, avec les changements apportés au programme, ils attirent des étudiants qui souhaitent étudier l'agriculture comme leur première préférence.
- Il y a une plus grande compétitivité avec les domaines académiques connexes de l'université, attirant plus d'étudiants à son programme.
- Les étudiants développent une compréhension plus large de l'agriculture en ayant la possibilité de pratiquer / travailler dans divers domaines ou plusieurs unités disponibles sur leur campus ou sur les fermes familiales et communautaires.
- Cela a entraîné une plus grande rétention des étudiants, ce qui est démontré par des données.
- Les élèves ont plus de confiance en eux-mêmes, sont plus proactifs et responsables, font preuve de leadership.
- Ils sont formés en tant que leaders éthiques avec des valeurs engagées dans la société.

The image shows a Zoom meeting interface. The main window displays a grid of 20 video thumbnails. Some thumbnails are active, showing participants like James French, Roula, Hiram Aranda ITSHopetchén, Jose Zaglul, Ben-Hur Chuc, Luis Latournerie, Thais Carolyn Pardo, Gael Pressoir, Désirée Segovia, Anabelle intérpr..., Daniel Alberto Pantí González, GABRIEL ROSADO, OSCAR LOPEZ, michelchancy, José Tun, ITSalkini Wendy Cetina López, Felipe Gonzalez Rodriguez, Herbert Antonio Mena Martin, MAYO, Gloria Novelo, Rodolfo Cardozo, Gonzalo Quetz Aguirre, AUGUSTE, and MILDRED. The bottom of the screen shows the Zoom control bar with icons for Unmute, Stop Video, Security, Participants (52), Polls, Chat, Share Screen, Record, French, Reactions, More, and End. On the right side, there is a 'Participants (50)' panel with a search bar, a 'Waiting Room (2)' section with 'Carlos del Castillo' (Joining...), and a 'Joined (50)' section listing participants with their names, roles (e.g., Host, Co-host, Interpreter), and status icons (mute, video, chat).