

DOCUMENT DE RÉFLEXION - Dzulkifli (Dzul) Razak

S'éloigner de WEIRD

L'écosystème actuel de l'éducation peut être résumé à juste titre par l'acronyme anglais WEIRD, c'est-à-dire occidentalisé (selon la révolution post-industrielle), centré sur l'économie, dirigé par l'industrie, obsédé par sa réputation et, par conséquent, déshumanisant car il en résulte un monde inhumain (Dzulkifli, 2019).

La pandémie de Covid-19 réaffirme l'état "bizarre" auquel fait référence cet acronyme anglais, mais aucune tentative n'est faite pour s'en éloigner. Cette situation est renforcée davantage par les questions liées au "nationalisme vaccinal" de ces derniers temps.

La transformation complète de l'institution

Pour ce faire, il est recommandé d'adopter l'approche de transformation de l'ensemble de l'institution (TEI) pour intégrer les changements à venir en impliquant toutes les parties prenantes de l'université. L'approche TEI est holistique et bien alignée avec le contexte local lié à l'éducation (y compris l'éducation indigène, religieuse, etc.) afin d'assurer la prospérité de la famille, de la communauté et de la nation, même sur le plan mondial. L'approche TEI est également liée aux Objectifs de développement durable des Nations unies dans ce qui est connu sous le nom d'Éducation 2030 visant à promouvoir le développement durable dans le contexte de l'inclusion et de l'indigénéité.

Le démantèlement des cloisons

Grâce à l'approche TEI, l'existence de cloisons, que ce soit au niveau académique ou administratif, peut être minimisée de manière cohérente et conçue spécifiquement pour intégrer des programmes à caractère collaboratif encadrés par une plateforme interdisciplinaire. Ces programmes visent à générer des solutions modèles "intégrées" pour relever les défis vitaux auxquels la communauté (et l'humanité) est confrontée, et à tout le moins à sensibiliser le grand public au problème. Tous les programmes sont ouverts à la communauté du personnel et des étudiants, ainsi qu'à la communauté au sens large.

L'humanisation de l'éducation

La crise pandémique a une fois de plus mis en évidence à quel point l'apprentissage d'aujourd'hui est réellement (non) pertinent pour la vie des étudiants et la survie ultime de l'humanité. La prétendue révolution industrielle 4.0, qui n'est pas sans poser de dilemme (Dzulkifli, 2018) en ce qui concerne le projet WEIRD, comme nous l'avons déjà mentionné, a un intérêt particulier. Comme les révolutions industrielles précédentes, elle est à l'origine d'un modèle équivalent à celui des usines pour produire en masse du "capital humain" pour l'industrie. En bref, elle crée des emplois ("main-d'œuvre") qui mettent l'accent sur la rentabilité et la commercialisation. Invariablement, elle souligne l'utilisation d'outils et de moyens mécano-techniques pour apporter des innovations essentiellement techniques (par rapport aux aspects sociaux). L'accent est largement mis sur la formation de l'esprit visant à construire une meilleure économie (innovante). Ces trois objectifs sont très dépendants du marché, comme à l'époque pré-Covid-19, constituant ainsi les 4 M en anglais - Main d'œuvre,

Esprit (*Mind*) et *Machine*, qui sont principalement orientés par le *Marché* dans le but de manipuler la connaissance et de la transformer en produits commercialisés destinés à l'obtention d'opportunités commerciales et de profits. En dernière analyse, ils sont caractérisés par des chiffres et des nombres généralement connus sous le nom d'indicateurs clés de performance (ICP). Comme dans les usines, les ICP sont utilisés pour évaluer le niveau de réussite dans la réalisation des objectifs fixés par l'organisation où les membres du personnel auraient recours à tous les moyens, justes et mauvais, pour répondre aux exigences des ICP fixés en termes de valeur monétaire.

De même, certaines universités mesurent, suivent et évaluent les performances du personnel, et dirigent la formulation de leurs politiques et la fixation de leurs objectifs. Ces ICP peuvent avoir un impact négatif sur le comportement du personnel académique, stimuler une culture de l'avidité et repousser les limites des comportements moraux. Les universitaires qui s'appuient sur les ICP ont tendance à accorder une attention excessive à la mesure de leurs performances personnelles et à leurs récompenses, ce qui les rend moins sensibles à leurs obligations sociales et éthiques. Un tel intérêt personnel peut affaiblir les normes éthiques de l'université et conduire à des déficits de confiance dangereux au sein des communautés. Ce type d'éducation est appelé "éducation sans âme". Sheldon et Abidoye (2018: 22) ont remarqué: "Les méthodes d'enseignement de masse fondées sur le modèle des usines de la troisième révolution n'ont pas réussi à résoudre les problèmes persistants d'iniquité et d'injustice."

La performance immatérielle clé

Pour contrebalancer les ICP, il est essentiel de réexaminer la performance immatérielle. Bien que les ICP soient importants, l'indicateur immatériel (PIC, Performance immatérielle clé) est également important pour ce qui ne peut pas être mesuré. Il faut pour cela créer une nouvelle mentalité, une nouvelle réflexion et un nouvel écosystème où les gens vivront ensemble dans un monde meilleur. Les actifs immatériels ne peuvent pas être touchés, ressentis ou vus. Contrairement aux ICP, qui ne s'intéressent qu'aux chiffres, aux gains et aux revenus, le PIC s'intéresse aux valeurs, à la foi, entre autres. Il s'agit également de la bonne volonté, des brevets, des marques, des droits d'auteur et des logiciels informatiques. Il s'agit de devenir un être humain engagé dans des activités qui sont bénéfiques, non seulement pour soi-même, mais aussi pour toute l'humanité. Cela fait de la PIC une idée très noble qui ferait en sorte qu'une personne puisse équilibrer son travail avec ce qui lui est donné de l'extérieur. En d'autres termes, il s'agit également de valeurs internes plutôt que de valeurs externes uniquement, et les deux doivent être bien équilibrées. Travailler sur la PIC peut vous propulser vers le fait d'envisager l'ICP comme une personne complète qui apprend à devenir plus sage (*WISER, en anglais*). Le fait de se lancer dans cette quête intellectuelle supérieure peut vous permettre d'atteindre un meilleur sentiment de magnanimité à donner aux autres afin que ceux-ci puissent également bénéficier de ce que vous avez accompli.

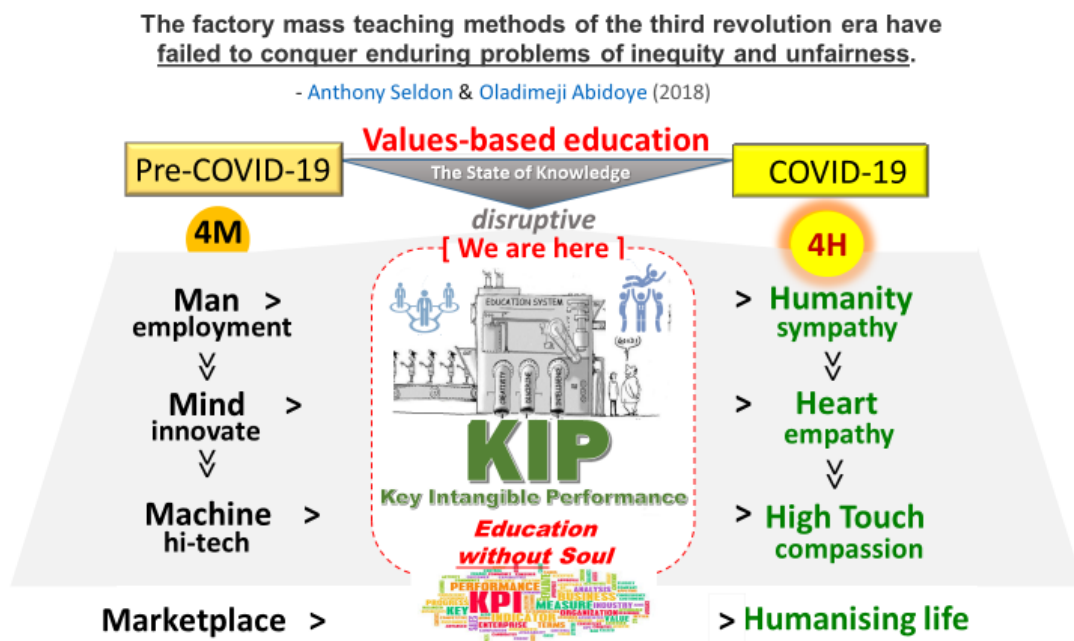
Apprendre à devenir *WISER*

Ce dont *Futures of Education* a besoin, c'est donc d'une éducation ayant une âme. L'enseignement doit préparer les étudiants non seulement pour qu'ils gagnent leur vie, mais aussi pour qu'ils vivent sur la base de compétences morales, éthiques, civiques et émotionnelles, car les établissements d'enseignement ne se bornent pas seulement à

l'enseignement d'une matière, mais aussi à apprendre à articuler des idéaux et à reconnaître les responsabilités de chacun vis-à-vis de ces idéaux. Ces établissements devraient contribuer à développer les capacités d'intégrité et de courage, de diligence et de résilience, de responsabilité et de service aux autres avec le sentiment d'un objectif plus élevé. En dehors de cela, l'approche fragmentée actuelle de l'enseignement (supérieur) a entraîné un déséquilibre non seulement entre les trois premiers des 5 P - Profit, Planète et Personnes - mais elle a également eu un impact sur les 2 P restants, à savoir la Paix et le Partenariat.

Il est donc urgent de rétablir l'équilibre indispensable des 5 P sur la base de l'initiative Éducation 2030. Ceci afin de soutenir l'Agenda 2030 pour le développement durable tout en fournissant un "nouveau" cadre pour l'enseignement supérieur afin de développer des collaborations interinstitutionnelles dans la poursuite de l'Éducation pour le développement durable (EDD). L'on souhaite une dimension plus centrée sur l'homme et plus humaniste pour façonner l'éducation du futur. En d'autres termes, l'approche WEIRD doit rapidement céder la place à un cadre plus sain, inclusif, durable, équitable et résilient (*WISER*) qui va conduire à un monde plus juste et plus humain en tant que but supérieur de la vie. Ce dernier cadre (*WISER*) doit donc prendre la tête de l'initiative Éducation 2030, axée sur "Le monde que nous voulons", et s'ajouter aux piliers de l'UNESCO de l'apprentissage pour le XXI^e siècle, à savoir: apprendre à connaître, apprendre à faire, apprendre à vivre ensemble, apprendre à être et apprendre à devenir avec un sens plus marqué de la responsabilité personnelle pour la réalisation des objectifs communs (UNESCO, 2014: 93). Apprendre à devenir exige la réinterprétation des stratégies visant à harmoniser les connaissances et l'apprentissage pour façonner le futur de l'humanité et de la planète.

En parallèle, il est nécessaire de transformer le modèle des 4 M en un modèle de quatre H pour répondre aux exigences du XXI^e siècle, en particulier après une pandémie, comme résumé dans le graphique ci-dessous.



Les méthodes d'enseignement de masse fondées sur le modèle des usines de la troisième révolution n'ont pas réussi à résoudre les problèmes persistants d'iniquité et d'injustice.

Anthony Seldon & Oladimeji Abidoye (2018)

Pré Covid-19 - L'éducation aux valeurs - L'état des connaissances – Post Covid-19

Disruptif

[Nous sommes ici]

Système éducatif

PIC

Performance immatérielle clé

Éducation sans âme

4 M: Emploi des hommes, Esprit d'innovation, Haute technologie, Marché

4 H: Compassion pour l'humanité, Empathie du cœur, Humanité à fleur de peau, Humanisation de la vie

Graphique: Modèles éducatifs pré et post COVID-19. Source: Dzulkifli Abdul Razak, 2020.

Passage du modèle des 4 M au modèle des 4 H

Il s'agit d'un appel (1) à remplacer la main d'œuvre et l'emploi par l'humanité et la compassion qui sont innées, mais peu présentes, dans l'enseignement actuel de nature industriel; (2) à associer esprit et innovation avec cœur et empathie pour comprendre et reconnaître les sentiments des autres. L'empathie est étroitement liée au cœur et fait partie intégrante de la vie de la plupart des gens; c'est la pierre angulaire des relations humaines saines. C'est là où l'engagement communautaire prend tout son sens lorsque l'éducation inculque cette valeur dans le cadre de l'apprentissage pour devenir. Et enfin, c'est un appel (3) à étendre les machines et la haute technologie à l'humanité à fleur de peau qui est définie comme "la capacité d'empathie avec les autres, de comprendre les aspirations subtiles et les interactions des êtres humains, et de poursuivre un nouveau but et un nouveau sens au-delà de chaque jour...". (Pink, 2005: 17). Cela permet d'être compatissant dans nos relations avec les gens et de réagir de manière appropriée aux souffrances. Selon Mengzi, celui qui n'a pas l'esprit dirigé par la compassion n'est pas humain (Van Norden, 2008: 46). Dans le cadre de leur devoir, les personnes compatissantes aideraient les autres, en particulier les personnes dans le besoin.

En somme, il faut minimiser la notion d'un marché qui a une vie qui humanise, ce qui signifie qu'il faut d'abord mettre en valeur l'humanité dans toutes les interactions. En résumé, la sympathie, l'empathie, la compassion et l'humanité sont des attributs clés pour avoir une vie saine et digne. Ces valeurs sont généralement absentes de l'éducation, qui est devenue un simple outil permettant d'acquérir des moyens de subsistance futurs solides et financièrement sûrs. Bien que la sécurité financière soit une nécessité vitale, elle ne peut pas

l'emporter sur les considérations humanitaires. Le but final de l'éducation est de former une personne dans son intégralité du point de vue matériel, intellectuel et spirituel. Il est donc nécessaire de reconstruire une structure utilitaire et mécaniste basée sur l'usine et d'en faire une structure éclairée par des valeurs de bienveillance, d'empathie, de compassion et d'humanisation. Autrement dit, une éducation fondée sur des valeurs où les quatre H jouent un rôle clé pour l'épanouissement intégral de la personne.

Le leadership fondé sur les valeurs

Le leadership joue un rôle essentiel dans la promotion de Futures of Education. Grâce à une enquête mondiale menée en juillet 2014 auprès de 1.592 personnes interrogées dans 112 pays, le Forum économique mondial 2014 a indiqué que les dirigeants, en général, ont tendance à bien se comporter envers eux-mêmes et les membres de leurs familles et qu'ils ne servent pas le bien commun. Le manque de valeurs des leaders occupait la septième place parmi les dix premières tendances classées par ordre d'importance mondiale. Les dirigeants n'ont pas compris que le bien commun est la seule façon de prospérer à long terme. Les dirigeants devraient plutôt être animés par des valeurs afin que l'humanité puisse progresser ensemble. S'ils manquent de bienveillance, d'empathie et de compassion et s'ils ne sont pas guidés par des valeurs, ils ont tendance à ne veiller qu'à leurs propres intérêts, plutôt qu'à être motivés par des aspirations plus valables. Dans l'enquête susmentionnée, les personnes interrogées de moins de 40 ans n'étaient pas contentes du comportement des gouvernements qui ne font pas attention au manque de valeurs des leaders.

À cet égard, la préparation institutionnelle conduisant à la préparation organisationnelle garantit que les membres de la communauté universitaire partagent la volonté de mettre en œuvre un changement et la croyance qu'ils ont la capacité collective de le faire. Si la communauté est disciplinée au moment d'aborder la résolution des problèmes et si elle est capable de travailler en équipe, en brisant les cloisonnements, elle va disposer d'une base solide pour s'attaquer aux problèmes mondiaux. Cela va aboutir enfin à l'humanisation d'une éducation caractérisée par l'honnêteté intellectuelle, l'intégrité, l'humilité et le travail acharné pour former un être humain meilleur, récupérer la dignité humaine et réaliser les valeurs humanitaires, ce qui va entraîner l'harmonie, la paix, la durabilité et l'équilibre.

Il est intéressant de noter que la pandémie de Covid-19 met également en avant l'importance du bien-être et de la qualité de vie grâce à un mode de vie plus équilibré et durable. Ce mode de vie réunit la nécessité d'assurer la sécurité et la sûreté des personnes, le contact et l'espace, la pratique de l'épargne ou de la prudence en tant que mode de consommation responsable des ressources finies, et le fait d'éviter le gaspillage, la somptuosité ou l'extravagance. Un tel mode de vie est une façon d'"égaliser", au sens pratique du terme, afin que plus de personnes puissent partager les ressources limitées disponibles. Cela nous apprend la convergence sur les valeurs, l'intégrité, la prudence et la discipline. C'est une façon d'"égaliser", au sens pratique du terme, afin de pouvoir subvenir aux besoins d'un plus grand nombre de personnes. "Plus on éduque les gens à adopter ce mode de vie, plus ils peuvent partager les ressources limitées disponibles" (Dzulkifli, 2020).

Conclusion

Si le Covid-19 est un rappel à l'ordre pour répondre aux chocs subis par le système éducatif, il offre également l'occasion de trouver de nouvelles façons d'aborder la crise de l'apprentissage et d'apporter un ensemble de solutions considérées auparavant comme difficiles ou impossibles de mettre en œuvre. La réalité est que l'impact sur l'amélioration de l'enseignement supérieur est malgré tout inégalement réparti et qu'il a exacerbé les inégalités futures. L'enseignement, a-t-on souligné, devrait être dispensée à tous de manière égale, indépendamment de la situation géographique, de la condition socio-économique, des croyances, etc.

En raison de son impact global, Futures of Education doit remplacer le Covid-19 en tant que facteur d'égalisation. Les individus sont tous traités sur un pied d'égalité étant donné qu'aucune somme d'argent ou aucune richesse ne peut faire la différence sur la base d'un ensemble de principes clés rigoureux s'ils n'ont pas intériorisé les valeurs nécessaires par le biais de l'éducation.

Références

Dzulkifli Abdul Razak, (2018). *Fourth Industrial Revolution – The Leadership Dilemma*. Nilai Baru: USIM Press

Dzulkifli Abdul Razak, Morshidi Sirat & Chang Da Wan, (2019). Falsafah Pendidikan Kebangsaan in 'W.E.I.R.D.' world of education. Chang Da Wan, Morshidi Sirat & Dzulkifli Abdul Razak (Eds.), *Higher Education in Malaysia – A Critical Reviews of The Past and Present for the Future*. Penang/Nilai: USM/USIM Press

Dzulkifli Abdul Razak, (2020), Let us learn from Cikgu Covid, *New Straits Times*, May 13. <https://www.nst.com.my/opinion/columnists/2020/05/592007/let-us-learn-cikgu-covid> (Consulté en fév. 24, 2020).

Pink, Daniel H, (2005). *A Whole New Mind: Moving from the Information Age to the Conceptual Age*. New York: Riverhead Books.

Seldon, Anthony & Abidoye, Oladimeji (2018). *The Fourth Education Revolution: Will Artificial Intelligence Liberate or Infantilise Humanity*. Buckingham: The University of Buckingham Press.

UNESCO, (2014). *Shaping the future we want. UN decade of education for sustainable development (2005-2014). Final report.* <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002301/230171e.pdf>. (Consulté en fév. 24, 2020)

Van Norden, (2008). Bryan W (trans.), *Mengzi: With Selections from Traditional Commentaries*. Indianapolis: Hackett Publishing.

World Economic Forum, (2014). Top 10 trends of 2014. <http://reports.weforum.org/outlook-14/top-ten-trends-category-page/7-a-lack-of-values-in-leadership/> (Consulté en fév. 24, 2020).