
Programme d'évaluation formative du personnel enseignant

Collège de
Maisonneuve

Mai 2010

Table des matières

Préambule

1. Cadre de référence

- 1.1 Buts du programme
- 1.2 Fondements et principes directeurs du programme
- 1.3 Objets d'évaluation
 - 1.3.1. Activités d'enseignement
 - 1.3.2. Participation à la communauté
 - 1.3.3. Cheminement professionnel

2. Procédure

- 2.1 Avis d'engagement de l'enseignant dans le cycle d'évaluation
- 2.2 Rétroaction de la part des étudiants
- 2.3 Rétroaction de la part du département
- 2.4 Auto-évaluation et analyse par l'enseignant
- 2.5 Rencontre bilan avec le conseiller pédagogique dédié au programme d'évaluation formative

3. Mise en œuvre du programme

- 3.1 Partage des responsabilités
 - 3.1.1. Enseignant évalué
 - 3.1.2. Conseiller pédagogique associé au programme d'évaluation formative
 - 3.1.3 Département
 - 3.1.4 Directeur adjoint aux études
 - 3.1.5 Directeur des études
 - 3.1.6 Directeur des ressources humaines
- 3.2 Implantation et révision du programme

Bibliographie

Préambule

Ce programme est l'expression de la volonté du Collège de Maisonneuve de soutenir les enseignants dans leur processus de développement professionnel, tel que prévu au *Plan stratégique 2006-2011* de l'établissement. Il s'intéresse tant à la mise à jour des connaissances disciplinaires que pédagogiques et permet l'identification de moyens susceptibles d'actualiser ces compétences. Il s'inscrit en continuité avec les valeurs et orientations véhiculées dans le cadre de la *Politique de gestion des ressources humaines* (Collège de Maisonneuve, 1996) de l'institution et de sa *Politique de perfectionnement des enseignantes et des enseignants* (Collège de Maisonneuve, 2008). Il s'inspire du profil de compétences du personnel enseignant élaboré par Dorais et Laliberté (1999) et du document *Enseigner au collégial... Portrait de la profession* produit en 2008 (CPNC, FAQ, FEC et FNEEQ, 2008). En outre, les évaluations, analyses ou rapports relatifs au programme sont établis en conformité avec la convention collective (FNEEQ et CPNC, 2005).

1. Cadre de référence

1.1 Buts du programme

Le *Programme d'évaluation formative du personnel enseignant* vise à permettre aux enseignants de prendre connaissance de leurs pratiques, de les évaluer et de les améliorer.

Dans cette optique, le programme doit permettre aux enseignants :

- d'opérer un temps d'arrêt au cours de leur carrière afin de favoriser le recours à une démarche d'évaluation réflexive;
- de cerner leurs atouts;
- d'identifier les points à améliorer dans leur pratique;
- d'identifier leurs besoins de perfectionnement ;
- de soutenir leurs actions en matière de développement professionnel.

1.2 Fondements et principes directeurs du programme

Le maintien de la qualité de l'enseignement repose notamment sur l'actualisation des compétences et le développement professionnel des enseignants. Ces objectifs peuvent être atteints de diverses manières. Le processus d'évaluation formative à la base du *Programme d'évaluation formative du personnel enseignant* du Collège permet à l'enseignant de poser un regard critique sur son parcours professionnel tant en ce qui a trait à son travail en classe qu'à sa participation à la vie départementale et institutionnelle. Le programme tient également compte des réalités et du contexte à l'intérieur desquels l'enseignant exerce sa profession.

La participation au programme est obligatoire pour l'ensemble du personnel enseignant selon un cycle de cinq ans. Les informations recueillies sont confidentielles. Seuls l'enseignant visé et le conseiller pédagogique qui agit en soutien à l'analyse y ont accès. Elles s'inscrivent dans une démarche distincte de tout processus d'évaluation administrative et ne peuvent être utilisées à d'autres fins que celles prévues au présent programme. Puisque les évaluations, analyses et rapports produits dans le cadre du programme sont la propriété exclusive de l'enseignant, les documents en lien avec la démarche lui sont remis à la fin du processus.

1.3 Objets d'évaluation

Le choix des compétences évaluées s'inspire du profil de compétences élaboré par Dorais et Laliberté (1999). Le programme s'inspire également du document *Enseigner au collégial... Portrait de la profession* produit par le Comité paritaire en 2008 (CPNC FAC, FEC et FNEEQ, 2008).

1.3.1. Activités d'enseignement

Le premier champ évalué réfère aux activités d'enseignement à proprement parler. Il englobe la capacité de l'enseignant à **planifier son enseignement**, c'est-à-dire à :

- situer le rôle et la place du cours enseigné dans le programme;
- identifier les caractéristiques des étudiants;
- identifier les obstacles possibles à l'apprentissage;
- déterminer les objectifs d'apprentissage.

Il évalue aussi la capacité de l'enseignant à **choisir, élaborer ou adapter le matériel nécessaire à l'enseignement**, c'est-à-dire à :

- sélectionner et structurer les contenus en fonction des objectifs à atteindre;
- concevoir des activités d'apprentissages;
- concevoir et organiser des stratégies d'évaluation adaptées.

Il s'attarde de plus à la capacité des enseignants de **communiquer le contenu de façon claire et précise**, c'est-à-dire à :

- communiquer avec les étudiants, oralement et par écrit, dans une langue claire, précise et correcte;
- présenter un contenu organisé et structuré;
- assurer un climat propice à l'apprentissage en classe;
- encadrer l'apprentissage et offrir une rétroaction fréquente aux étudiants.

Finalement, ce champ de compétences mesure la capacité des enseignants à **évaluer les apprentissages et à ajuster leurs interventions pédagogiques si nécessaire**.

1.3.2 Participation à la communauté éducative

Le second champ évalué a trait aux compétences liées à la participation à la communauté éducative. Pour les enseignants, cela signifie :

- participer à la vie de son département, c'est-à-dire :
 - o aux réunions départementales;

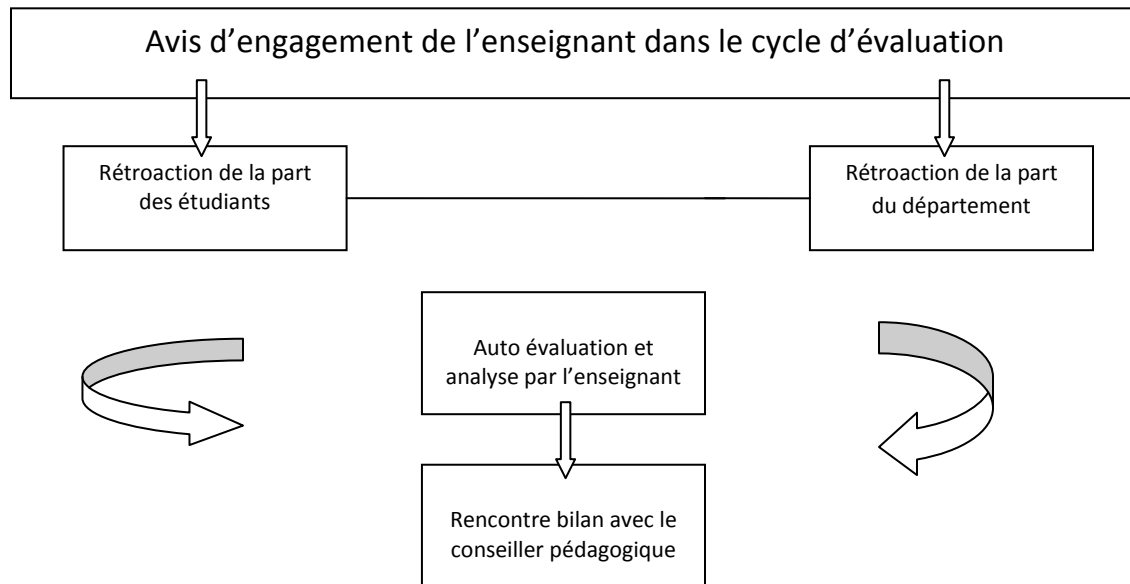
- aux activités des comités ou structures mises en place par le département;
- respecter et appliquer les règles ou politiques institutionnelles et départementales;
- contribuer à la mise en œuvre du programme dans le respect des orientations du département.

1.3.3. Cheminement professionnel

Le troisième champ de compétence évalué a trait aux démarches effectuées par l'enseignant en matière de perfectionnement tant sur les plans pédagogique que disciplinaire. Les activités ou exercices de développement des connaissances peuvent être multiples et font référence tant aux activités formelles (Cours PERFORMA, participation à un colloque, etc.), qu'informelles (lectures, échanges entre collègues, etc.).

2. Procédure

La participation au *Programme d'évaluation formative du personnel enseignant* se déroule selon une séquence bien établie.



2.1 Avis d'engagement de l'enseignant dans le cycle d'évaluation

Les enseignants sont invités à définir eux-mêmes le moment où ils entreront dans le processus. Une fois par année, les noms des personnes intéressées sont transmis par le département au conseiller pédagogique dédié au programme de développement professionnel qui voit à planifier la démarche. Les enseignants qui n'auront pas encore signifié leur intérêt à prendre part à la démarche au terme de la quatrième année du cycle se verront toutefois obligés par la direction des études à le faire au courant de l'année suivante.

2.2. Rétroaction de la part des étudiants

Les étudiants sont témoins d'une partie importante du travail accompli par l'enseignant. Ils sont par conséquent en mesure de fournir leurs perceptions sur certaines dimensions de l'enseignement dont la façon de communiquer de l'enseignant, sa relation avec les étudiants, sa disponibilité, etc. Cette étape consiste à recueillir leurs commentaires par le biais d'un questionnaire unique. À la demande de l'enseignant, d'autres sources d'information, telle que l'observation en classe, peuvent aussi être utilisées. Les résultats de l'évaluation sont transmis à l'enseignant par le conseiller pédagogique

dédié au programme de développement professionnel. À la demande de l'enseignant, une rencontre formelle d'information peut aussi être organisée avec le conseiller pédagogique.

2.3 Rétroaction de la part du département

Le département joue un rôle important quant à la qualité de l'enseignement donné par les enseignants qui en font partie. Il possède aussi des informations nombreuses sur la pratique professionnelle de ces derniers. C'est pourquoi à cette étape, le département est appelé à évaluer si la pratique professionnelle de l'enseignant est cohérente avec les règles ou pratiques départementales en vigueur, tant sur les plans pédagogique qu'administratif. Une analyse conjointe du département et de l'enseignant est ensuite réalisée lors d'un échange.

2.4 Auto-évaluation et analyse par l'enseignant

L'auto-évaluation effectuée par l'enseignant revêt une importance cruciale. Elle permet notamment à l'enseignant de réfléchir sur les différents champs de sa pratique et favorise du même coup la recherche et l'engagement dans des pistes d'amélioration. L'exercice permet aussi de faire ressortir l'engagement de l'enseignant dans diverses activités périphériques à l'enseignement. Par exemple : des activités de perfectionnement, un engagement dans la communauté, une participation à des comités, etc. L'auto-évaluation est en outre l'occasion pour l'enseignant de tenir compte du contexte dans lequel il a pu exercer son métier et des contraintes auxquelles il a été confronté.

L'analyse effectuée par la suite est le point d'orgue du programme d'évaluation formative. À ce stade, l'enseignant est invité à prendre connaissance des commentaires des étudiants et du département et à les analyser. Il est aussi normalement en mesure de cerner ses atouts, mais aussi d'identifier les zones d'amélioration possibles et les moyens pertinents à utiliser pour y parvenir.

2.5 Rencontre bilan avec le conseiller pédagogique

Cette étape vise à permettre à l'enseignant de partager les constats établis avec un tiers. Elle lui permet aussi de faire le point sur les possibilités et les outils qui s'offrent à lui dans le cas où des défis pédagogiques sont identifiés.

3. Mise en œuvre du programme

3.1 Partage des responsabilités

Le programme d'évaluation formative du personnel enseignant est une responsabilité partagée entre plusieurs acteurs du milieu.

3.1.1. Enseignant évalué

L'enseignant qui fait l'objet d'une évaluation formative est au centre du processus et est le maître d'œuvre des suites à lui donner. De façon concrète, il doit :

- évaluer les divers champs de sa pratique professionnelle;
- procéder à l'analyse des informations qui lui sont transmises;
- identifier les zones d'amélioration souhaitables et les moyens à utiliser pour y parvenir;
- s'engager dans une démarche visant à apporter les ajustements identifiés dans son auto-évaluation.

3.1.2 Conseiller pédagogique dédié au programme d'évaluation formative

Dédié au programme d'évaluation formative des enseignants, le conseiller pédagogique est :

- responsable de la collecte d'informations : participation à la conception et à l'adaptation d'instruments d'évaluation et administration des questionnaires aux étudiants;
- responsable de la synthèse des évaluations des étudiants, de la constitution d'un dossier à l'intention de l'enseignant et de la transmission des résultats auprès de ce dernier;
- identifié comme personne-ressource pour l'enseignant au terme de son analyse;
- le relais avec le service de développement pédagogique quant aux besoins généraux de perfectionnement pédagogique des enseignants.

3.1.3 Département

Le département :

- participe à l'évaluation formative de ses enseignants;

- s'implique, à la demande de l'enseignant, dans la poursuite de ses objectifs de développement professionnel;
- communique chaque année à la direction des études le nom des enseignants qui ont complété le processus d'évaluation formative par le biais de son bilan annuel.

Pour assumer ces responsabilités, chaque département doit se doter d'un mécanisme d'évaluation qui lui est propre. Ce mécanisme est élaboré en tenant compte des principes suivants :

- le processus, de même que les résultats obtenus sont confidentiels et tous les documents en lien avec l'évaluation sont remis à l'enseignant;
- Les objets spécifiques d'évaluation sont définis par une grille d'évaluation neutre et standardisée;
- l'exercice d'évaluation inclut plus d'une personne;
- pour le choix des personnes appelées à fournir une appréciation, les critères sont votés en département et sont identiques pour toutes les évaluations effectuées ;
- l'évaluation se déroule en conformité avec les valeurs véhiculées dans la *Politique de gestion des ressources humaines* du Collège, soit le respect des personnes, la confiance, l'équité, la transparence et la collaboration;
- l'analyse conjointe du département et de l'enseignant est réalisée lors d'un échange.

Le mécanisme d'évaluation doit par ailleurs être déposé à l'adjoint au programme. Ce dernier s'assure que le mécanisme est conforme aux principes établis.

3.1.4 Directeur adjoint aux études

Le directeur adjoint aux études est le représentant officiel de la direction des études dans le processus. Il voit notamment à :

- faire le bilan annuel du nombre d'enseignants engagés dans le processus d'évaluation formative inhérent au programme d'évaluation formative;
- identifier les enseignants absents du processus et le moment d'évaluation formative obligatoire pour chacun d'entre eux.

3.1.5. Directeur des études

À titre de responsable du programme, le directeur des études voit à :

- l'élaboration du programme, conjointement avec le directeur des ressources humaines et en concertation avec les représentants syndicaux;
- la diffusion du programme auprès de tous les acteurs concernés;
- l'application et la coordination du programme;
- suivi de l'implantation du programme et à la révision de celui-ci, conjointement avec le directeur des ressources humaines et en concertation avec les représentants syndicaux.

3.1.6 Directeur des ressources humaines

Dans le cadre du programme d'évaluation formative du personnel enseignant, le directeur des ressources humaines :

- collabore à l'élaboration du programme, conjointement avec le directeur des études et en concertation avec les représentants syndicaux;
- collabore au suivi de l'implantation du programme et à la révision de celui-ci, conjointement avec le directeur des études et en concertation avec les représentants syndicaux.

3.2. Implantation et révision du programme

Le *Programme d'évaluation formative du personnel enseignant* entrera en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration. Sa mise en œuvre sera effective lorsque les outils de collecte d'information nécessaires à son fonctionnement auront été développés. Ces outils seront développés par la direction des études en concertation avec les représentants syndicaux. Le *Programme d'évaluation formative du personnel enseignant* sera révisé au terme d'une période de cinq ans.

Bibliographies

COLLÈGE DE MAISONNEUVE (1996). *La politique de gestion des ressources humaines*, Montréal, Collège de Maisonneuve, 15 p.

COLLÈGE DE MAISONNEUVE (2008). *La politique de perfectionnements des enseignantes et enseignants*, Montréal, Collège de Maisonneuve, 7 p.

COLLÈGE DE MAISONNEUVE (2008). *Plan stratégique 2006-2011*, Montréal, Collège de Maisonneuve, 20 p.

CPNC, FAQ, FEC et FNEEQ (2008). *Enseigner au collégial... Portrait de la profession. Étude du comité paritaire*, Montréal, 72 p.

DORAIS, S. et J. LALIBERTÉ (1999). *Un profil de compétences du personnel enseignant du collégial*, Sherbrooke, Éditions du CRP, 96 p.

FNEEQ et CPNC (2005). *Convention collective 2005-2010*, Montréal, 319 pages.