



L'évaluation des professeurs au Cégep de Sainte-Foy

Levier de développement
professionnel et organisationnel

Présentation RCCFC
7 novembre 2008



*Pour le développement, le
soutien et la reconnaissance de
la compétence professionnelle*



Les objectifs de la politique

- Pour le professeur lui-même :
 - Pour faire le point
 - Pour soutenir son développement professionnel
- Pour les départements
 - Pour appuyer une recommandation à la direction des études (priorité d'emploi)

Qui est évalué ?

- Au secteur régulier : Tous
 - Peu importe leur statut (permanent ou non)
 - Peu importe leur nombre d'heures d'enseignement (temps plein ou partiel)
- À la formation continue :
 - En développement
 - En 08-09 : les professeurs non permanents

À quelle fréquence ?

- Professeurs permanents :
 - À tous les 5 à 7 ans
- Professeurs non permanents :
 - Pendant au moins 3 sessions
 - Après : même fréquence que les permanents
 - Évaluations additionnelles possibles si attentes signifiées

Qu'évalue-t-on ?

- Les compétences attendues :
 - Par rapport à l'enseignement
 - Planification
 - Intervention
 - Vis-à-vis de la vie collégiale
 - Contribution et adaptation au milieu



Comment évalue-t-on?

- Par département :
 - Tous les professeurs d'un département, au même moment (une session ou une année)
 - Un comité d'évaluation départemental (3 profs)
 - Un responsable de l'évaluation/département



Comment évalue-t-on?

- Un processus institutionnel uniforme :
 - Mêmes instruments d'évaluation :
 - Questionnaire à tous les étudiants d'un prof
 - Questionnaire aux membres du comité d'évaluation – regard sur le matériel didactique
 - Autoévaluation
 - Une fiche de variables contextuelles à remplir par le prof



Comment évalue-t-on?

- Un processus institutionnel uniforme :
 - Traitement des données – questionnaire aux étudiants :
 - par le service responsable de l'évaluation (confidentialité assurée)
 - résultats de l'évaluation par les étudiants transmis au professeur et aux membres du comité
 - Analyse des données par les membres du comité



Comment évalue-t-on?

- Un processus institutionnel uniforme:
 - Rencontre entre le professeur responsable et le professeur évalué:
 - sur l'ensemble des données recueillies
 - échange sur l'évaluation et ses conclusions
 - Rapport d'évaluation pour chaque professeur:
 - Transmis par écrit au professeur
 - Constitue une synthèse de l'évaluation
 - Points forts, points perfectibles et pistes de développement professionnel



Comment évalue-t-on?

- Le bilan de l'évaluation du département:
 - Transmis à la direction des études
 - Incluant un bilan pour chaque professeur (points forts et pistes de développement professionnel)
 - Incluant une synthèse départementale (synthèse des points forts, besoins de perfectionnement et variables contextuelles présentant des difficultés pour l'enseignement)



La genèse de la politique

- Avant la politique de 2006 :
 - Politique de gestion des ressources humaines (1995)
 - Groupe de travail (1 professeur/département) et consultation (1997)
 - Discussion avec le syndicat (plus de 10 ans)
 - Un premier projet (2003) → résistances et réserves
 - Le second projet convenu avec l'exécutif syndical (2006)



La genèse de la politique

- L'arrivée de la politique de 2006 :
 - Élaboration de la politique en collaboration avec l'exécutif syndical (sur 2 ans)
 - Des choix tenant compte des réserves émises en 2003 (ex. lourdeur)
 - Présentation à chaque département du projet de politique convenu, par une tournée de l'exécutif syndical



La genèse de la politique

- Adoption de la politique au CA (fév. 2007)
- Mise en œuvre de la politique dès l'hiver 2007 par une expérimentation



Expérimentation

- Collecte de données d'expérience en 07-08 et 08-09 :
 - Développement des instruments de collecte de données
 - Réalisations en 2007-2008 :
 - Évaluation dans 3 départements
 - Au total plus de 90 profs évalués
 - Développement des pratiques et du matériel d'accompagnement



Expérimentation

- Collecte de données d'expérience en 07-08 et 08-09 :
 - Réalisations en 2008-2009 :
 - Évaluation des professeurs non permanents (90 profs du régulier + 40 profs FC)
 - Évaluation des professeurs de 2 départements (env. 60 profs évalués)
 - Développement de la politique pour la formation continue



Expérimentation

- Collecte de données d'expérience en 07-08 et 08-09 :
 - Rapport d'expérimentation et ajustements à la politique
 - Adoption de la politique ajustée au CA : hiver 2009



Des facteurs de réussite

- Une entente sur les compétences attendues du professeur
- Syndicat et Direction : partenaires
- Transparence dans les communications
- Recours à des experts externes reconnus



Des facteurs de réussite

- Une mise en œuvre progressive, avec expérimentation
- Une mise en œuvre rapide
- Des responsabilités claires aux professeurs dans la réalisation de l'évaluation
- Des ressources pour la réalisation de l'évaluation



Des facteurs de réussite

- Soutien offert aux équipes d'évaluation départementales
- Échanges entre professeurs des équipes d'évaluation
- Les premiers départements en évaluation : sollicitation de tous, sur une base volontaire → vivre un succès



Quel impact pour le professeur?

- Une rétroaction rigoureuse sur son enseignement et sur sa contribution au travail collectif
- Une meilleure connaissance de la perception des étudiants
- Des données pour orienter son développement professionnel

Quel impact pour le professeur?

- Des échanges autour des résultats de l'évaluation permettant de dépasser l'aspect solitaire du travail en classe
- La possibilité de se situer p.r. à l'ensemble des collègues de son département
- Une fierté et une satisfaction personnelle à l'endroit de son travail

Quel impact pour l'établissement?

- Une meilleure connaissance du travail des professeurs par la direction des études
- Une possibilité accrue de témoigner publiquement du travail des professeurs
 - par les professeurs eux-mêmes
 - par la direction du Collège

Quel impact pour l'établissement?

- Des attentes à l'endroit des professeurs :
 - Partagées et plus claires
 - Des processus ajustés pour en tenir compte
- Un suivi possible de professeurs éprouvant des difficultés

Quel impact pour l'établissement?

- Une analyse départementale à la suite des évaluations
 - Mise en commun → prise de conscience des caractéristiques d'un département
 - Prise en compte pour le développement pédagogique au sein d'un département

Quel impact pour l'établissement?

- Prise en compte de l'évaluation pour :
 - une planification des activités de perfectionnement des professeurs
 - une planification de l'amélioration de certaines conditions d'enseignement
- Une valorisation de l'enseignement

En conclusion : pour quelles valeurs ?

- **Le respect des personnes**
[l'équité, la transparence]
- **La collaboration**
[le travail en équipe]
- **La recherche de qualité**
[faire pour le mieux]
- **La fierté**
[la solidarité, la valorisation de l'enseignement]
