

Programme d'insertion et de développement professionnel des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants

PRÉAMBULE

Ce document présente la démarche dans laquelle s'inscrit une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant au Cégep de Sherbrooke.

Afin de favoriser une insertion professionnelle harmonieuse, le Cégep de Sherbrooke propose ce programme, fruit d'une collaboration paritaire entre la Direction et le SPECS-CSN.

Le programme en place se veut en conformité avec la convention collective des enseignants, notamment avec la *Lettre d'entente relative à l'évaluation* qui incite à « élaborer, développer et mettre en œuvre des pratiques [afin] de faciliter l'accomplissement des tâches reliées à l'enseignement, l'intégration et la participation à la vie départementale et à la vie institutionnelle, et de permettre le développement professionnel des enseignantes et des enseignants »¹. Cette volonté, convenue et partagée, constitue une des assises au présent programme.

Tout au long du programme, le nouvel enseignant ou la nouvelle enseignante sera maître d'œuvre de son insertion professionnelle. Différents intervenants et intervenantes seront appelés à l'accompagner afin que soit porté par l'ensemble de la communauté le succès de ce programme.

Se soucier de l'insertion et du développement professionnel des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants, c'est vouloir offrir un milieu de vie sain favorisant la mission d'établissement d'enseignement supérieur qu'est le Cégep de Sherbrooke.

¹ FNEEQ CSN/ CEGEP, *Convention collective 2015-2020*, Annexe VIII-3, Lettre d'entente relative à l'évaluation.

1. CADRE GÉNÉRAL

Le programme vise à favoriser l'accueil, l'intégration et le développement professionnel des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants du Cégep de Sherbrooke et prévoit des moyens pour procéder à une appréciation de cette intégration et dudit développement.

Ce programme s'inscrit en continuité avec le processus d'embauche qui s'appuie sur la prépondérance de la compétence professionnelle et des aptitudes pédagogiques (article 4-4.04 de la convention). Pour y arriver, le Cégep est garant d'un processus d'embauche rigoureux qui devrait permettre d'accueillir des personnes qualifiées pour la tâche à accomplir tout en permettant de constater la potentialité des habilités pédagogiques à développer ou à consolider.

Le programme n'est pas un processus d'évaluation pouvant se substituer aux mécanismes prévus à la convention collective aux fins de mesures disciplinaires ou administratives.

Dans l'optique du présent programme, la conception de l'acte d'enseigner se définit comme suit :

« Enseigner, c'est pratiquer des activités de divers types qui, toutes, ont trois caractéristiques communes :

- le critère d'intentionnalité : ces activités sont faites avec l'intention de faire apprendre quelque chose;
- le critère de plausibilité raisonnable : il est raisonnable de penser que les diverses stratégies retenues par la personne qui enseigne sont susceptibles d'atteindre le but recherché et cette personne peut expliquer pourquoi elle croit que c'est le cas;
- le critère de la manière : les stratégies retenues ainsi que ce qui peut être fait en les déployant avec l'intention de faire apprendre sont balisés par des normes éthiques et professionnelles. »²

Pour terminer, ce programme s'inscrit au 4^e niveau des différents processus d'accueil prévu par le Cégep de Sherbrooke :

1. Accueil administratif (par les ressources humaines)
2. Accueil institutionnel (par le comité de la direction générale)
3. Accueil départemental (par les pairs)
4. Accueil « du secteur » (par la direction de l'enseignement et des programmes (DEP))

² Cette définition est grandement inspirée de : Baillargeon, Normand, *Les hussardes (Enseigner au préscolaire)*, [site internet], [<https://voir.ca/normand-baillargeon/2014/07/26/les-hussardes-enseigner-au-prescolaire/>], (consulté le 25 mai 2017).

2. BUTS ET OBJECTIFS

Les buts et objectifs du programme d'insertion et de développement professionnel des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants sont les suivants :

1. Favoriser le développement de la pratique réflexive sur l'acte d'enseigner;
2. Contribuer au développement et à la consolidation des compétences professionnelles;
3. Contribuer au partage des pratiques pédagogiques et des connaissances disciplinaires.
4. Favoriser l'intégration et l'engagement au sein du Cégep;
5. Contribuer au développement de la compréhension des différentes facettes de la réalité de l'enseignement au niveau collégial et de leur évolution.

3. PRINCIPES ET VALEURS

Les principes et les valeurs qui sous-tendent le présent programme sont que:

1. L'enseignante ou l'enseignant est le maître d'œuvre de son développement professionnel. Elle ou il est le responsable du maintien et de l'amélioration de la qualité de ses interventions professionnelles;
2. Le Cégep reconnaît d'emblée le professionnalisme de son personnel. Il met tout en œuvre pour le soutenir dans son insertion et son développement professionnel;
3. Il importe que le programme de développement professionnel s'effectue dans un contexte formatif;
4. Les processus de rétroactions sous-entendent la confidentialité;
5. Les processus sont modulés en tenant compte de la responsabilité, de l'adaptabilité et de la réflexivité, selon chaque personne concernée;
6. Les intervenants s'engagent dans une appréciation rigoureuse des diverses données récoltées dans le cadre du programme.

Principes sur lesquels s'appuieront les travaux de construction d'un questionnaire permettant une rétroaction significative pour l'enseignant ou l'enseignante.

L'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE) se base sur quatre grands principes³ :

1. Confidentialité :

L'enseignant suscite lui-même une évaluation de ses enseignements et reste dépositaire de ses données : il lui appartient de décider ce qu'il communique aux étudiantes ou aux étudiants, à ses collègues et/ou à ses supérieurs. Cette démarche implique que les résultats d'évaluation lui soient transmis directement et confidentiellement.

2. Responsabilité :

C'est à l'enseignante elle-même ou à l'enseignant lui-même que revient la charge de décider quel enseignement faire évaluer et à quel moment le faire évaluer dans le programme. Ce choix s'inscrit dans une stratégie personnelle de développement professionnel, faisant appel à la motivation intrinsèque de l'enseignant. Ainsi, non seulement celui-ci choisit quoi faire évaluer et quand faire évaluer, mais il choisit aussi pourquoi faire évaluer. Cette approche permet à l'enseignant d'accorder plus de valeur aux résultats de l'évaluation. Toutefois, l'institution peut aussi encourager cet enseignant en lui démontrant la valeur accordée à la démarche et en lui facilitant le travail par un soutien logistique approprié.

3. Adaptabilité :

Chaque enseignant œuvre dans des circonstances qui lui sont particulières. Chaque trajectoire professionnelle est différente en raison des spécificités disciplinaires ou institutionnelles. Il est donc primordial que la démarche d'EEE s'ajuste à l'enseignant plutôt que l'inverse. Des instruments et des procédures en lien avec l'évaluation sont à la disposition de l'enseignant, mais celui-ci doit pouvoir rendre la démarche compatible entre autres avec ses propres questionnements et ses propres aspirations et besoin de développement professionnel, tout en respectant certains paramètres comme la validité méthodologique du questionnaire.

³ Denis Berthiaume, Jacques Lanarès, Christine Jacqmot, Laura Winer et Jean-Moïse Rochat, L'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE) Une stratégie de soutien au développement pédagogique des enseignants ? Article paru dans *Recherche et formation* : Former les universitaires en pédagogie, 2011

4. Réflexivité :

Le processus sert à amener l'enseignant à retirer le maximum de la démarche, sachant que la réflexion sur la pratique n'est pas une démarche naturelle et universelle, mais qu'elle peut être accompagnée. Sans cela, les enseignants ne verront peut-être pas l'utilité de la démarche d'EEE et ils risquent de ne pas faire appel aux résultats dans le cadre de leur propre stratégie de développement professionnel souligne à quel point une démarche d'EEE associée à du conseil, a un impact beaucoup plus significatif sur les enseignants qu'une démarche d'EEE où les enseignants sont laissés à eux-mêmes pour analyser les résultats d'évaluation et trouver des solutions aux problèmes identifiés par les étudiants.

4. CHAMP D'APPLICATION

Pour les fins du programme, un nouvel enseignant ou une nouvelle enseignante serait une personne qui enseigne pour la première fois au Cégep de Sherbrooke au secteur régulier;

Le programme sera modulé selon la réalité professionnelle vécue par l'enseignante ou l'enseignant; par exemple, l'expérience antérieure, la charge de travail, des conditions diverses. La charge de travail par session sera également prise en compte (voir la section 5.2 du présent document).

La Direction et l'enseignante ou l'enseignant conviennent d'un moment propice pour amorcer le programme.

Dans la mesure où le temps de préparation est parfois très court avant la prestation d'un premier cours, les contextes d'accueil sont différents. Il est important que la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant soit accueilli en concordance avec cette réalité. Cet accueil doit donc faciliter l'adaptation rapide auquel doit faire face toute nouvelle enseignante ou tout nouvel enseignant.

5. NATURE DU PROGRAMME

Ce programme consiste essentiellement en l'élaboration graduelle d'un portfolio. Ce portfolio fait office d'assise à trois aspects de la démarche :

1. d'autoréflexion de sa pratique;
2. de discussion, de collaboration ou d'accompagnement avec des collègues du corps professoral ou des conseillères ou conseillers pédagogiques;
3. d'échanges et d'appréciation de la démarche avec la DEP.

5.1. Description du portfolio

Le portfolio constitue une démarche individuelle de réflexion critique, qui permet à l'enseignant de porter un jugement critique sur l'ensemble de sa pratique et de guider la poursuite de son développement professionnel.

Au terme de la démarche, le portfolio devrait minimalement contenir :

- un plan de cours utilisé par l'enseignante ou l'enseignant et son plan-cadre correspondant;
- un plan d'évaluation utilisé par l'enseignante ou l'enseignant;
- un outil d'évaluation utilisé par l'enseignante ou l'enseignant;
- un plan de leçon (activité pédagogique, présentation d'un contenu) bâti par l'enseignante ou l'enseignant.

Le portfolio devrait également contenir une réflexion critique sur un sujet de son choix (par exemple, un cas vécu de gestion de classe ou de rétroaction d'une évaluation).

Le portfolio se terminerait par un *Bilan réflexif* portant sur les éléments suivants :

- sa vision de son engagement futur dans le département et à l'intérieur de l'institution;
- des moyens pris et à prendre pour assurer sa mise à jour disciplinaire;
- des informations recueillies auprès des étudiantes et étudiants, des collègues enseignantes ou enseignants ou des conseillères et conseillers pédagogiques;
- des références et du matériel transmis par les divers collègues;
- une appréciation de la démarche.

Le *Bilan réflexif* se construit à partir d'informations et de données au sujet d'un ensemble de dimensions de la pratique professionnelle, notamment l'expertise disciplinaire, la pratique pédagogique et l'engagement professionnel. Ces

informations sont issues d'une collecte de données réalisée grâce à un ensemble d'outils mis à la disposition de l'enseignante et de l'enseignant.

5.2. Modalités d'application

Lors de la première rencontre avec la ou le DEP, une entente est établie quant au processus et quant à l'échéancier possible. La nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant s'inscrit dans cette démarche d'au minimum deux ans de construction du portfolio s'étalant sur une période maximale de trois années d'ancienneté.

LES ÉTAPES DU PROGRAMME

Une rencontre d'accueil par la DEP a lieu peu après l'embauche. Lors de cette rencontre, le programme est présenté et modulé selon la réalité professionnelle du nouvel enseignant ou de la nouvelle enseignante.

1. Réflexion par la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant sur un ou des aspects de son travail en collaboration avec des collègues du corps professoral ou des conseillères et conseillers pédagogiques. Le plan de cours et le plan d'évaluation seraient à privilégier durant cette étape. Elle se déploie dès que l'ancienneté prévue à la fin de la session en cours atteindra au moins 0,4 année;
2. Rencontre d'échange avec la DEP sur la réflexion réalisée à la première étape, sur certains besoins, sur ses projets ou sur ses aspirations. L'enseignante ou l'enseignant présente également les premiers objets de son portfolio. Cette étape se déploie dès que la précédente aura été réalisée et que l'ancienneté prévue à la fin de la session en cours atteindra au moins 0,8 année;
3. Continuité dans la construction du portfolio. Données recueillies pour l'appréciation de l'enseignement (étudiantes et étudiants, collègues, département). Cette étape se déploie dès que la précédente aura été réalisée, que l'ancienneté prévue à la fin de la session en cours atteindra au moins 1,2 année et que l'enseignant ou l'enseignante se voit attribuer à une session donnée une tâche dans laquelle au moins 50% de celle-ci lui est directement destinée pour toute la durée de la session;
4. Présentation finale du portfolio et du *Bilan réflexif* au plus tard 1 an après l'étape 3 ou, si ce n'est pas possible, à l'obtention de la prochaine tâche suivant ce délai d'un an.

Une seule fois dans cet échéancier, la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant peut invoquer que la lourdeur de sa tâche justifie que l'étape où elle ou il est rendu est repoussée d'une session.

Tout au long du programme, selon les besoins, l'enseignant ou l'enseignante peut demander d'avoir d'autres rencontres avec la DEP.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES INTERVENANTS ET DES INTERVENANTES

6.1. L'enseignant ou l'enseignante

L'enseignant ou l'enseignante est le premier artisan de son développement professionnel. Il ou elle s'engage dans le programme dans un esprit de collaboration avec les membres de la communauté collégiale qui facilite son insertion professionnelle.

Par ailleurs, et en constante collaboration, il ou elle peut suggérer des améliorations relatives au programme et à ses modalités.

Le développement professionnel est un processus continu qui nécessite une documentation appropriée. Dans ce contexte, l'enseignant ou l'enseignante doit conserver toutes les données individuelles issues de son portfolio.

6.2. La Direction des études

La Direction des études est responsable de l'application de ce programme par l'entremise des directions adjointes aux études. Celles-ci assurent la bonne marche du processus personnel de chaque personne concernée dans leur secteur et la confidentialité inhérente à ce processus.

6.3. Le conseiller ou la conseillère pédagogique

À la demande d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant, le conseiller ou la conseillère pédagogique adopte, dans ses interventions, une posture d'accompagnement, soit de collaboration et de soutien. Il ou elle apporte de l'aide quant aux compétences liées à l'enseignement à développer et alimente la réflexion grâce entre autres à des références pédagogiques et didactiques.

6.4. Le département

Le département assure l'assistance professionnelle aux nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants (article 4-1.05 de la convention) en se dotant de

modalités d'accueil. Il offre des opportunités pour développer les compétences disciplinaires et pédagogiques de ses membres.

6.5. La Direction des ressources humaines

La Direction des ressources humaines, en fonction de son rôle et dans la mesure de ses ressources, prend part au processus d'embauche et assure par la suite tout le soutien inhérent à l'enrichissement professionnel des enseignants et des enseignantes, notamment par la valorisation du développement professionnel. Collaboration aux interventions menées et à la bonne marche du programme.

6.6. Le SPECS-CSN et son comité précarité

Le syndicat des enseignants et des enseignantes et son comité précarité veillent à ce que le programme et les principes et les valeurs qui le soutiennent soient respectés. Ils contribuent à l'élaboration, au développement et la mise en œuvre du programme.

7. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION DU PROGRAMME

À la suite d'une consultation auprès de la Commission des études et d'une recommandation par le comité de relation de travail, le programme d'insertion et de développement professionnel des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants entre en vigueur. Le programme peut être révisé en tout temps à la demande d'une des deux parties, mais assurément pour une première, après cinq ans de son entrée en vigueur.