



POL-24 Politique d'évaluation du personnel enseignant à la formation continue

Adoptée par le Conseil d'administration le 12 décembre 2005.



POLITIQUE D'ÉVALUATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT À LA FORMATION CONTINUE¹

1. INTRODUCTION

L'évaluation des enseignants chargés de cours à la formation continue du Cégep Garneau se situe dans le cadre de sa politique globale de gestion des ressources humaines.

À l'automne 2003, la Direction de la formation continue a fait appel au Centre d'intervention et de recherche en évaluation du personnel enseignant (CIREPE) afin de revoir et d'encadrer par une nouvelle politique les pratiques en vigueur d'évaluation du personnel enseignant chargé de cours et de soutenir la Direction de la formation continue dans la mise en place de cette politique.

Un des objectifs d'une telle collaboration est de bénéficier de l'expérience d'un organisme externe qui détient une expertise et une crédibilité dans le domaine de l'évaluation du personnel enseignant. La Direction de la formation continue est convaincue qu'une telle collaboration lui permettra d'offrir à ses enseignants chargés de cours une évaluation de qualité.

La présente Politique définit les orientations du Cégep Garneau en regard de l'évaluation du personnel enseignant chargé de cours à la formation continue. La Direction de la formation continue estime qu'une telle démarche est essentielle à son bon fonctionnement et qu'elle permettra d'accroître la qualité de l'enseignement dispensé à la clientèle adulte qu'elle dessert. L'évaluation du personnel enseignant chargé de cours s'insère dans un ensemble d'autres stratégies telles que l'évaluation des programmes, le support pédagogique et l'encadrement des étudiants.

2. OBJETS DE LA POLITIQUE

La présente Politique décrit les paramètres à l'intérieur desquels se situent les activités d'évaluation du personnel enseignant chargé de cours à la formation continue du Cégep Garneau.

Ses principaux objets sont les suivants :

- énoncer les principes sur lesquels sont fondées les activités d'évaluation du personnel enseignant chargé de cours à la formation continue;
- préciser les caractéristiques du processus d'évaluation en vigueur à la formation continue;
- déterminer les paramètres de participation au processus d'évaluation;
- préciser les responsabilités des différents intervenants;
- encadrer le processus et déterminer les modalités de suivi de l'évaluation.

¹ Dans ce document, l'utilisation du masculin pour désigner des personnes a comme seul but d'alléger le texte et identifie sans discrimination les individus des deux sexes.

3. OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION

Les principaux objectifs de l'évaluation visés par la politique sont :

- 3.1 De permettre à l'enseignant chargé de cours :
 - de recevoir une rétroaction sur son travail et à le voir reconnaître à sa juste valeur;
 - de prendre conscience de ses forces et des points susceptibles d'être améliorés lorsqu'il s'acquitte d'une charge d'enseignement à la formation continue;
 - de faire les choix conséquents et à prendre, s'il y a lieu, les mesures appropriées en regard des problèmes constatés.

- 3.2 De permettre à la Direction de la formation continue du Cégep :
 - de valoriser les enseignants de son service;
 - de recueillir l'appréciation des étudiants;
 - de superviser et d'aider l'enseignant chargé de cours dans l'accomplissement de sa tâche à la formation continue;
 - de s'assurer de l'atteinte des objectifs et du respect des attentes communiqués à l'enseignant.

4. PRINCIPES GÉNÉRAUX

- 4.1 L'évaluation du personnel enseignant est d'abord et avant tout un moyen d'améliorer la qualité de l'enseignement.
- 4.2 Le processus d'évaluation s'adresse à l'enseignant chargé de cours qui œuvre dans le cadre des cours d'enseignement collégial crédités et il est uniforme dans son application.
- 4.3 L'évaluation prévue à la présente Politique est mise à la disposition de l'enseignant pour favoriser son développement professionnel. Elle s'exerce principalement dans une perspective formative.
- 4.4 La Direction de la formation continue fournit à l'enseignant évalué des services de soutien et d'encadrement pédagogique pour l'aider à tirer profit de son évaluation.
- 4.5 La Direction de la formation continue tient cependant compte, après un délai raisonnable, des résultats obtenus aux correctifs demandés par les recommandations (voir 9.5) avant de procéder à un retrait de la priorité pour un nouveau contrat d'engagement.

5. CONDITIONS DANS LESQUELLES DOIT S'EXERCER L'ÉVALUATION

- 5.1 Considérant l'importance de la performance professionnelle, toute procédure d'évaluation du personnel enseignant doit être menée avec sensibilité et respect des personnes.
- 5.2 Dans une perspective d'équité pour les personnes évaluées et de validité des résultats, l'évaluation doit être conduite avec rigueur.
- 5.3 Tenant compte des inquiétudes que peut susciter l'évaluation en contexte professionnel chez la personne évaluée, tout doit être mis en œuvre pour assurer à la fois la transparence du processus et la confidentialité des résultats.

6. LE PROCESSUS D'ÉVALUATION

L'utilité réelle d'un processus d'évaluation dépend pour une large part des objets d'évaluation retenus, des sources d'information utilisées, des moyens employés et des suites à donner.

6.1 Les objets d'évaluation

Afin que l'évaluation permette véritablement d'atteindre les fins pour lesquelles elle a été instituée, celle-ci doit porter sur plusieurs dimensions pertinentes. Conformément à ce qui est attendu des enseignants chargés de cours à la Direction de la formation continue du Cégep Garneau, ces dimensions sont principalement :

- la compétence pédagogique démontrée en classe;
- la compétence pédagogique démontrée dans les autres situations d'enseignement (stage, laboratoire, encadrement des élèves, etc.);
- la qualité du plan de cours et du matériel pédagogique;
- le respect des règles et des procédures en vigueur à la Direction de la formation continue;
- toute autre dimension pertinente notamment la collaboration avec les autres enseignants et le conseiller pédagogique d'un programme de formation.

6.2 Les sources d'information

Plusieurs sources d'information peuvent être mises à contribution lors de la réalisation d'une évaluation. Il faut cependant convenir que la plupart des méthodes de collecte de données ne sont applicables qu'avec certaines sources d'information, de même que la plupart des sources d'information ne sont pertinentes que pour certains objets d'évaluation. Pour qu'un processus d'évaluation soit vraiment utile, il doit cependant considérer plus d'une source d'information parmi les suivantes :

- les étudiants recevant l'enseignement de la personne évaluée;
- la personne évaluée;
- le conseiller pédagogique attitré;
- le cadre désigné de la Direction de la formation continue;
- l'organisme partenaire ayant référé la clientèle (exemple : Emploi-Québec, une entreprise ou un organisme client, etc.);

- toute autre source jugée pertinente (notamment l'aide pédagogique et les autres enseignants du programme).

6.3 La méthode de collecte des données d'évaluation

La plupart des méthodes de collecte de données conviennent à un nombre limité de ces objets d'évaluation. Aussi faut-il, dans la mesure du possible, utiliser plus d'une méthode parmi les suivantes :

- diverses formes de questionnaires et d'échelles de mesure;
- l'observation directe en situation d'enseignement (avec ou sans enregistrement audiovisuel);
- l'entrevue;
- l'examen et l'analyse de documents et de matériel utilisé par l'enseignant (plan de cours, notes de cours, examens, consignes de travaux, solutionnaires, barèmes de correction, etc.).

6.4 Le suivi d'une évaluation

Pour être vraiment efficace, une évaluation doit être suivie d'une rencontre au cours de laquelle les résultats obtenus sont présentés à l'enseignant évalué, et ce, par des personnes aptes à le faire de façon adéquate. Dans le cadre de la présente Politique, cette tâche est dévolue au cadre désigné de la Direction de la formation continue. Celui-ci est accompagné du conseiller pédagogique attitré. Pour ce faire, ceux-ci sont appuyés par le spécialiste du CIREPE.

De la même façon, l'enseignant évalué doit pouvoir se situer face à son évaluation et établir, le cas échéant, un plan d'amélioration.

6.5 Le processus de chaque évaluation peut donc se schématiser de la façon suivante :

- collecte de données assurée par le personnel de la Direction de la formation continue;
- traitement des données et rédaction d'un rapport d'évaluation par le CIREPE;
- transmission du rapport au cadre désigné de la Direction de la formation continue;
- rencontre de rétroaction entre le cadre désigné de la Direction de la formation continue accompagné du conseiller pédagogique attitré et l'enseignant évalué;
- rédaction, le cas échéant, par l'enseignant évalué, d'un plan d'amélioration qui prend en considération les résultats obtenus et les ententes prises lors de la rencontre de rétroaction;
- remise, le cas échéant, du plan d'amélioration au conseiller pédagogique attitré avec une copie au cadre désigné de la Direction de la formation continue;
- mise en action, le cas échéant, par l'enseignant, des mesures d'amélioration à appliquer (méthodes d'enseignement, formation, etc.).

6.6 Les exigences minimales du processus en vigueur

Toute évaluation réalisée dans le cadre de la présente Politique doit nécessairement comprendre les éléments suivants :

- une analyse des variables contextuelles susceptibles d'influencer l'enseignement ou la situation de la personne évaluée;
- une mesure de la perception des étudiants à l'aide d'un questionnaire portant sur les objets d'évaluation pertinents;
- une mesure de la perception de la personne évaluée elle-même à l'aide d'un questionnaire d'autoévaluation.

Si cela est pertinent, l'évaluation peut également comprendre :

- une mesure d'appréciation du conseiller pédagogique attitré;
- une mesure d'appréciation de la Direction de la formation continue;
- le rapport d'évaluation d'un ou de plusieurs organismes partenaires;
- toute autre méthode appropriée permettant la mesure des objets d'évaluation pertinents.

6.7 L'autoévaluation des enseignants

Au delà de leur participation au processus de l'évaluation formelle, la Direction de la formation continue encourage tous les enseignants chargés de cours à vérifier régulièrement comment les étudiants réagissent à leur enseignement. Elle les encourage également à communiquer eux-mêmes leur perception de la progression des individus et du groupe.

Cette rétroaction mutuelle peut prendre plusieurs formes qui doivent être adaptées au contexte particulier d'enseignement. L'enseignant peut, par exemple, décider de prendre quelques minutes pour permettre aux étudiants de son groupe d'indiquer verbalement leur perception de l'enseignement reçu. Il peut aussi distribuer une feuille sur laquelle il demande aux étudiants d'inscrire leurs commentaires sur le cours en leur demandant de spécifier ce qu'ils considèrent comme des points forts et des aspects susceptibles d'être améliorés. Il peut également, à l'aide d'un bref questionnaire, demander aux étudiants de se prononcer sur certains aspects spécifiques de son enseignement. Ces aspects peuvent concerner l'organisation et la clarté des cours, les stratégies pédagogiques employées, l'évaluation des travaux, etc. Il est souhaitable que l'enseignant examine les informations obtenues au moyen de telles pratiques avec le conseiller pédagogique attitré.

7. LES GARANTIES DU MODÈLE

L'évaluation du personnel enseignant, par sa nature et ses conséquences, demande que des garanties soient données quant aux conditions effectives de sa réalisation. L'absence de telles garanties est un des problèmes qui minent la confiance des personnes évaluées et qui entachent la crédibilité du processus.

Aussi, la Direction de la formation continue a fait appel à un organisme spécialisé dans le domaine de l'évaluation du personnel enseignant, le Centre d'intervention et de recherche en évaluation du

personnel enseignant (CIREPE), pour l'appuyer dans sa démarche. Forte de cet appui, la Direction de la formation continue peut donc offrir les garanties suivantes :

7.1 Une méthodologie rigoureuse

La rigueur méthodologique est déterminante pour la validité d'une évaluation et pour la crédibilité que l'on peut lui accorder. Cette méthodologie s'appuie sur un certain nombre de facteurs :

- **Un but clairement défini**
L'objectif premier est de permettre à l'enseignant de recevoir une rétroaction sur son travail afin d'améliorer celui-ci et d'assurer une meilleure formation aux étudiants.
- **Une identification rigoureuse des objets d'évaluation**
Une distinction des objets d'évaluation est établie afin de bien rendre compte de l'ensemble des dimensions de la tâche du chargé de cours.
- **Une identification précise des sources d'information**
Les catégories de personnes consultées sont clairement identifiées afin d'éviter toute ambiguïté.
- **Une identification claire des moyens d'évaluation**
Ces derniers étant identifiés au préalable, il n'y a pas de surprise.
- **Une précision du suivi à donner lors d'une évaluation**
Afin d'éviter l'arbitraire, le type et la nature du suivi sont précisés.
- **Des critères discriminants**
Les critères d'évaluation retenus sont fondés sur une analyse de la littérature scientifique en la matière. Leur choix répond à deux conditions : être discriminants et être adaptés au contexte particulier de l'enseignement à la formation continue.
- **Des outils valides**
Les outils utilisés se caractérisent par leurs critères de validité et de fidélité.
- **Une identification et une analyse des facteurs susceptibles d'influencer une évaluation**
Certains facteurs peuvent influencer une évaluation, par exemple, la motivation des étudiants pour la matière enseignée. Ces facteurs sont pris en considération dans toute la mesure du possible afin de tenir compte de leurs effets.
- **Une amélioration continue du processus**
Bien que l'ensemble des outils et des procédures soit validé et réputé efficace, la présente Politique prévoit une validation continue afin d'améliorer et d'adapter le processus à la dynamique propre au programme et au contexte d'enseignement.

7.2 Le respect de la confidentialité

La confidentialité de l'évaluation est une autre garantie de la présente Politique. Elle ne se limite pas seulement à la diffusion des résultats, mais porte sur l'ensemble des procédures et des étapes de l'évaluation. La protection de la confidentialité implique que des règles précises soient respectées et que des responsabilités soient clairement établies. Elles portent sur l'administration des questionnaires, la compilation et le traitement des données, le rapport d'évaluation, la diffusion des résultats, la rencontre de rétroaction.

7.3 L'équité des évaluations

Considérant l'impact que peut avoir l'évaluation, il est indispensable d'assurer la plus grande équité dans sa réalisation. La nature et la qualité des instruments validés, la rigueur de la démarche, le recours à des critères communs sont autant de facteurs qui garantissent l'atteinte de l'équité recherchée.

7.4 Des procédures rigoureuses et standardisées

Afin de s'assurer que les conditions d'application du processus d'évaluation ne viennent pas altérer la validité et la fidélité des résultats, il est nécessaire de suivre des procédures d'évaluation rigoureuses et standardisées. Le respect de ces dernières permet de mieux garantir les conditions optimales de confidentialité, d'objectivité et d'impartialité qui doivent caractériser le processus.

8. LA FRÉQUENCE D'ÉVALUATION

À chaque session, la Direction de la formation continue établit un portrait de la situation afin de déterminer quels sont les enseignants qui seront évalués. Ces derniers sont alors avisés et doivent fournir les renseignements nécessaires à la préparation de leur évaluation.

Il est entendu que tout enseignant qui dispense régulièrement des cours à la formation continue doit être évalué au moins une fois tous les cinq ans. Le délai peut cependant être écourté si le rapport de la dernière évaluation le recommande, si la Direction ou encore l'enseignant en fait la demande.

9. LE PARTAGE DES RESPONSABILITÉS

9.1 Responsabilités de l'enseignant :

- collaborer à la réalisation du processus relatif à son évaluation;
- fournir les informations nécessaires à la réalisation du processus dans les délais prescrits;
- rendre accessibles les documents demandés dans les délais prescrits;
- faire preuve d'objectivité dans sa démarche d'évaluation;
- accueillir avec ouverture les résultats de l'évaluation dont il a fait l'objet et les utiliser pour guider son développement professionnel;
- élaborer et s'engager, le cas échéant, dans un plan d'amélioration qui prend en considération l'analyse des résultats obtenus.

9.2 Responsabilités de la Direction de la formation continue

La Direction de la formation continue est responsable de la mise en œuvre de la présente politique. Pour cela, elle doit :

- prévoir le nombre d'enseignants chargés de cours à évaluer au cours d'une période donnée, les identifier et prévenir les personnes désignées;
- transmettre au CIREPE les informations nécessaires à la préparation des documents relatifs au processus d'évaluation;
- en collaboration avec le CIREPE, déterminer les modalités qui seront utilisées pour les enseignants chargés de cours. Les modalités exigées peuvent différer d'une personne à l'autre;
- planifier les opérations d'évaluation et collaborer avec le CIREPE pour leur réalisation;
- s'assurer que la cueillette d'information respecte les règles convenues;
- faire connaître au CIREPE les variables contextuelles s'appliquant aux personnes évaluées, au cours ou à la discipline qui pourraient être pris en compte au moment de l'analyse;
- recevoir les rapports d'évaluation, les garder en lieu sûr et en assurer l'archivage;
- faire preuve d'objectivité dans la démarche d'évaluation;
- déposer à la Commission des études un bilan annuel des activités d'évaluation réalisées dans le cadre de la présente Politique.

9.3 Responsabilités du conseiller pédagogique de la Direction de la formation continue

- superviser et aider l'enseignant chargé de cours dans l'accomplissement de sa tâche afin de s'assurer de l'atteinte des objectifs pédagogiques du programme sous sa responsabilité;
- collaborer avec le cadre désigné de la Direction de la formation continue au processus d'évaluation;
- faire preuve d'objectivité dans la démarche d'évaluation;
- fournir à l'enseignant évalué des services de soutien et d'encadrement pédagogique, pour l'aider à tirer profit de son évaluation;
- assurer le suivi de la mise en œuvre du plan d'amélioration soumis par l'enseignant, le cas échéant.

9.4 Responsabilités du Service des ressources humaines :

- veiller à ce que les activités d'évaluation du personnel enseignant à la formation continue se déroulent dans le respect de la Politique de gestion des ressources humaines du Cégep et des principes devant guider l'évaluation de toutes les catégories de personnel;
- intervenir, à la demande de la personne évaluée ou de la Direction de la formation continue, quand l'une de ces parties estime que le processus d'évaluation se fait dans des conditions qui ne garantissent pas le respect des principes retenus ou que les modalités de participation prévues à la Politique ne sont pas appliquées.

9.5 Responsabilités du Centre d'intervention et de recherche en évaluation du personnel enseignant (CIREPE)

Une partie des opérations reliées à l'évaluation est confiée au CIREPE. Celui-ci agit à titre d'expert pour permettre au processus d'évaluation de se dérouler dans les meilleures conditions possibles. Il doit entre autres :

- développer des outils d'évaluation appropriés à l'évaluation du personnel enseignant à la formation continue;
- en collaboration avec la Direction de la formation continue, élaborer les procédures nécessaires à la réalisation de l'évaluation du personnel enseignant;
- former les personnes désignées :
 - pour assurer l'application du processus et l'utilisation adéquate des outils d'évaluation en fonction des critères de sa licence « Utilisation »;
 - afin que celles-ci puissent rencontrer l'enseignant évalué et lui présenter les résultats de son évaluation conformément aux exigences de sa licence « Rétroaction »;
- fournir le matériel nécessaire à la réalisation du processus d'évaluation du personnel enseignant en fonction des ententes convenues entre lui et la Direction de la formation continue;
- traiter les données relatives à l'évaluation de chaque enseignant évalué;
- rédiger chaque rapport d'analyse à partir des données recueillies. Ce rapport doit comprendre une partie descriptive, une partie dans laquelle sont interprétés les résultats ainsi qu'une conclusion où certaines pistes d'amélioration sont dégagées. Ces pistes sont formulées sous forme de suggestions² ou de recommandations³;
- garantir la confidentialité des résultats à l'enseignant évalué, dans les paramètres prévus à la présente Politique;
- transmettre les rapports d'évaluation au cadre désigné de la Direction de la formation continue;
- assurer la conservation des données en sa possession en appliquant la plus stricte confidentialité et conseiller la Direction de la formation continue à ce sujet;
- déposer à la Direction de la formation continue un bilan annuel des activités d'évaluation réalisées dans le cadre de la présente Politique.

10. CADRE D'APPLICATION

La mise en place de la présente politique n'implique pas que la Direction des ressources humaines du Cégep Garneau renonce à son droit, balisé par le cadre légal et réglementaire connu, d'entreprendre des démarches d'enquête, incluant certaines formes d'évaluation, pouvant conduire à des mesures disciplinaires.

Ces démarches qui sont placées sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines du Cégep Garneau, en collaboration avec la Direction de la formation continue, sont entreprises dans

² Une **suggestion** indique des objectifs d'amélioration que la personne évaluée est invitée à considérer. Aucun suivi formel n'est prévu entre les évaluations.

³ Une **recommandation** indique des objectifs d'amélioration que la personne évaluée doit s'engager à poursuivre; elle doit en outre s'engager à rendre compte, selon les modalités définies à la section 9.1 de la présente Politique, des démarches qu'elle aura entreprises.

des circonstances précises sur la base de constatations faites ou d'informations obtenues en dehors des pratiques régulières et universelles d'évaluation prévues à la présente Politique.

11. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La Politique entre en vigueur dès son adoption par le Conseil d'administration du Cégep Garneau. Elle peut être révisée dès que la nécessité d'apporter des ajustements s'impose.

12. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Des règles d'application modifiant provisoirement les modalités de participation au processus d'évaluation et le processus lui-même peuvent être énoncées pour tenir compte de circonstances exceptionnelles. Ces règles sont arrêtées et communiquées conjointement par la Direction de la formation continue et la Direction des ressources humaines du Cégep Garneau.

Toute question relative à l'interprétation de la présente Politique est soumise à la Direction de la formation continue et à la Direction des ressources humaines du Cégep Garneau; au besoin, celles-ci s'adressent au CIREPE qui agira à titre d'expert conseil.

POL-24 Politique d'évaluation du personnel enseignant à la formation continue

Date d'entrée en vigueur de la première version du Règlement : Le 12 décembre 2005

Dates de modification : Le 12 décembre 2005