

POLITIQUE

L'insertion et le développement professionnel du personnel enseignant

34

Direction des études

Table des matières

Préambule	4
Article 1 – Objectifs de la politique	4
1.1. Précisions pour la DFCSE	4
Article 2 – Principes	4
2.1. Finalités du processus	4
2.2. Conditions dans lesquelles doit s'exercer le processus	5
Article 3 – Définitions	5
3.1. L'insertion professionnelle.....	5
3.2. Développement professionnel.....	5
Article 4 – Champ d'application	5
Article 5 – Conditions d'exercice de la fonction d'enseignante ou d'enseignant	5
5.1. Clarifier ce qui est attendu du personnel enseignant	5
5.2. Offrir des services de soutien ou d'accompagnement professionnel à tout le personnel enseignant	6
5.3. Entretenir un climat institutionnel propice au développement pédagogique	6
Article 6 – Méthodologie	6
6.1. Objets d'évaluation du processus d'insertion et de développement professionnel.....	6
6.2. Méthodes de collecte des données.....	6
6.3. Sources d'information	6
Article 7 – Modalités de participation et parcours pour l'enseignement régulier	7
7.1. Parcours d'insertion professionnelle.....	7
7.1.1. Outils de mesure	7
7.1.2. Élaboration du plan d'action.....	8
7.2. Parcours personnalisé de développement professionnel.....	8
7.2.1. Outils de mesure	8
7.2.2. Rédaction du bilan et du plan d'action	9
7.2.3. Récurrence du processus.....	9
7.3. Mesures volontaires.....	9
Article 8 – Modalité de participation et parcours à la DFCSE	9
8.1. Parcours d'insertion professionnelle.....	9
8.1.1. Outils de mesure	10
8.1.2. Suivi du processus d'insertion professionnelle.....	10
8.2. Parcours personnalisé de développement professionnel.....	10
8.2.1. Outils de mesure	10
8.2.2. Récurrence du processus.....	11
8.3. Mesures volontaires.....	11
Article 9 – Utilisation des résultats obtenus et des suites à donner dans le cadre du processus d'insertion et le développement professionnel	11
9.1. Traitement confidentiel des données recueillies.....	11
9.1.1. Précisions pour la DFCSE	12
9.2. Suivi à donner au processus d'insertion et de développement professionnel du personnel enseignant.....	12
9.3. Un processus d'insertion et de développement professionnel distinct du processus d'évaluation administrative.....	12
Article 10 – Rôles et responsabilités	12
10.1. Responsabilités du personnel enseignant	12

10.2. Responsabilités du département.....	13
10.3. Responsabilités du Service d'animation et de développement pédagogiques (SADP)	13
10.3.1. Précisions pour la DFCSE	13
10.4. Responsabilités de la Direction adjointe des études, programmes et réussite	13
10.5. Responsabilités de la Direction des études	14
10.6. Responsabilités de la Direction de la formation continue et des services aux entreprises	14
10.7. Responsabilités de la Direction des ressources humaines.....	14
Article 11 – Composition du comité de révision	14
Adoption et entrée en vigueur	15
Annexe 1	16
Annexe 2	18

PRÉAMBULE

La présente politique clarifie les principes sur lesquels repose le processus d'insertion et de développement professionnel du personnel enseignant, définit les pratiques qui garantissent le respect de ces mêmes principes, explicite les responsabilités dévolues à chacune des personnes et donne toutes les précisions attendues relative au processus. Ainsi, le Cégep met en place des balises pour soutenir la qualité du processus d'insertion et de développement professionnel du personnel enseignant.

Cette politique s'applique également au secteur des programmes crédités de la Direction de la formation continue et des services aux entreprises (DFCSE). Les particularités concernant ce secteur seront précisées pour chaque article concerné.

ARTICLE 1 – OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Les objectifs de la présente politique sont les suivants :

- Accompagner la personne enseignante dans son insertion professionnelle;
- Soutenir la personne enseignante dans l'accomplissement des tâches reliées à l'enseignement, dans son intégration et sa participation à la vie départementale et à la vie institutionnelle;
- Contribuer au développement professionnel du personnel enseignant, et ce, de façon continue;
- Préciser les compétences visées chez le personnel enseignant (annexe 1);
- Préciser les caractéristiques essentielles du processus et ses modalités de participation et de suivi;
- Préciser les responsabilités des instances et des intervenants concernés.

1.1. Précisions pour la DFCSE

Puisqu'il n'y a pas de départements à proprement parler, il est question d'intégration et de participation à la vie du groupe de travail, sans obligation de participation à la vie institutionnelle.

Les compétences visées chez le personnel enseignant se retrouvent à l'annexe 2.

ARTICLE 2 – PRINCIPES

Les principes ont trait, d'une part, aux finalités du processus d'insertion et de développement professionnel et, d'autre part, aux conditions dans lesquelles ils s'exercent.

2.1. Finalités du processus

L'insertion et le développement professionnel constituent un pilier essentiel parmi les stratégies mises en œuvre pour améliorer la qualité de l'enseignement de façon continue et augmenter le sentiment d'efficacité personnelle.

Ils s'exercent dans une perspective formative et sont mis en œuvre pour favoriser le développement professionnel du personnel enseignant.

2.2. Conditions dans lesquelles doit s'exercer le processus

- Transparence.
- Confidentialité dans la collecte de données, la démarche et les résultats.
- Collaboration, ouverture, engagement, rigueur et respect.

ARTICLE 3 – DÉFINITIONS

3.1. L'insertion professionnelle¹

C'est une période dynamique et multidimensionnelle du développement professionnel. Elle permet à la personne enseignante débutante de construire son identité professionnelle tout en s'adaptant aux exigences pédagogiques et organisationnelles de son milieu. Elle repose sur une collaboration entre les différents acteurs pour accompagner la personne enseignante dans l'appropriation des pratiques reconnues, la compréhension des rôles et responsabilités, et l'intégration aux relations professionnelles départementales et institutionnelles. L'insertion professionnelle vise à assurer la transition vers la nouvelle identité professionnelle, à renforcer l'autonomie, le sentiment d'appartenance et le sentiment d'efficacité personnelle.

3.2. Développement professionnel²

C'est un processus d'apprentissage itératif et évolutif dans lequel la personne enseignante à partir de ses expériences professionnelles, construit ou reconstruit ses savoirs. Se présentant sous différentes formes, afin de soutenir l'individualité, ce processus permet de faire l'analyse de ses pratiques pédagogiques et de se renouveler. Il combine une dimension autonome et une dimension collaborative qui enrichissent la réflexion et contribuent à l'évolution de la pratique professionnelle et ultimement, renforcent le sentiment d'efficacité personnelle.

ARTICLE 4 – CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tout le personnel enseignant à l'emploi du Cégep de Shawinigan.

ARTICLE 5 – CONDITIONS D'EXERCICE DE LA FONCTION D'ENSEIGNANTE OU D'ENSEIGNANT

5.1. Clarifier ce qui est attendu du personnel enseignant

Les objets d'évaluation proposés renvoient à une conception élargie de la fonction d'enseignante ou d'enseignant, qui va bien au-delà de la préparation et de la prestation de cours, laboratoires et stages et qui inclut des dimensions telle la participation à la vie du département ou du programme, la participation à la vie pédagogique et institutionnelle du Cégep, etc.

Cette conception doit être communiquée clairement au personnel déjà en place et les conditions d'exercice de la fonction doivent y correspondre.

Dès leur embauche, les membres du personnel enseignant doivent être informés des modalités de la présente politique.

¹ Définition inspirée des travaux de Mukamurera (1999 et 2002), de Gonthier (2020), de Nault (2007) et de Noreau 2023).

² Définition inspirée des travaux de Uwamariya et Mukamurera (2005), de Day (1999), de Well (1993) et de Clément et Vandenberghe (1999).

5.2. Offrir des services de soutien ou d'accompagnement professionnel à tout le personnel enseignant

Différents services professionnels sont disponibles : accompagnement par une conseillère ou un conseiller pédagogique, activités de formation et de perfectionnement offertes au Cégep ou autres activités (PERFORMA, par exemple).

5.3. Entretenir un climat institutionnel propice au développement pédagogique

Il importe de favoriser, sur le plan institutionnel, le développement d'une culture pédagogique et d'utiliser tous les moyens pertinents pour la garder bien vivante : journées pédagogiques, colloques, conférences, échanges sur des thèmes pédagogiques, soutien à la recherche et à l'innovation pédagogiques, soutien à la formation et au perfectionnement, etc.

ARTICLE 6 – MÉTHODOLOGIE

La méthodologie du processus repose sur les éléments suivants :

6.1. Objets d'évaluation du processus d'insertion et de développement professionnel

Les objets d'évaluation du processus portent sur les compétences visées par la profession enseignante au collégial (voir annexes 1 et 2):

- Compétences liées à ce qui est fait avec et pour les personnes étudiantes;
- Compétences liées à la pratique professionnelle individuelle;
- Compétences liées à la communauté éducative, excepté pour la DFCSE;
- Compétences transversales telles que l'éthique, la communication, l'utilisation du numérique et la reconnaissance de la diversité de la communauté apprenante.

6.2. Méthodes de collecte des données

Les méthodes de collecte de données proposées sont les suivantes :

- Questionnaires et échelles de mesure;
- Analyse contextuelle;
- Observation directe en situation d'enseignement;
- Entrevue ou groupe de discussion;
- Analyse du matériel pédagogique ou didactique utilisé.

La collecte de données est supervisée par les conseillères et conseillers pédagogiques.

6.3. Sources d'information

Les sources d'information proposées sont les suivantes :

- La personne enseignante;
- Les étudiantes et les étudiants du ou des cours concernés;
- Les collègues des départements ou des programmes concernés;

- Le matériel pédagogique et/ou didactique produit et utilisé par la personne enseignante;
- Toute autre source jugée pertinente (recherche, coordination de stages et de département, contacts avec les entreprises, membres de la direction, etc.).

ARTICLE 7 – MODALITÉS DE PARTICIPATION ET PARCOURS POUR L'ENSEIGNEMENT RÉGULIER

Les conditions d'application varieront en fonction du cheminement professionnel de la personne enseignante.

7.1. Parcours d'insertion professionnelle

Dans un objectif de soutien des nouveaux membres du personnel, de rétention d'un personnel compétent et par souci de la qualité de l'enseignement, la personne enseignante nouvellement embauchée sera en insertion professionnelle dès sa première session. Elle bénéficiera de rencontres d'accueil par le Service des ressources humaines, par la Direction adjointe des études, gestion des départements, de la tâche et du CEC La Tuque. Elle sera également assistée de près par les membres de son département, dont la coordination.

De plus, la Direction adjointe des études, programmes et réussite, par le biais des conseillers et conseillères pédagogiques offrira un accompagnement personnalisé au nouveau personnel enseignant.

Ce parcours s'échelonnait sur une période de deux ans (quatre sessions en emploi). La personne enseignante qui souhaiterait poursuivre au-delà de ces quatre sessions recevrait l'accompagnement nécessaire.

Outre les rencontres individuelles avec le conseiller ou la conseillère pédagogique, l'accompagnement offert pourrait prendre différentes formes en fonction des besoins identifiés par la personne enseignante et des ressources disponibles :

- ateliers de formation;
- groupe de discussion;
- toute autre formule jugée pertinente dans le processus.

7.1.1. Outils de mesure

Ce parcours prévoit l'utilisation des outils de mesure suivants, et ce, après la première session d'enseignement :

- autoévaluation de ses enseignements;
- mesure de la perception des personnes étudiantes.

Ces deux outils de mesure permettent d'établir des objectifs de développement au regard des forces et des défis de la personne enseignante.

De plus, d'autres outils de mesure pourraient être utilisés pour soutenir ses réflexions pédagogiques et son insertion professionnelle :

- mesure de la perception des collègues identifié(e)s par la personne enseignante;
- matériel pédagogique de la personne dont on évalue l'enseignement;
- observation directe en situation d'enseignement;
- toute autre source jugée pertinente en fonction de la tâche d'enseignement.

7.1.2. Élaboration du plan d'action

À la fin du parcours, la personne enseignante se positionne sur l'atteinte des objectifs fixés et soumet un plan d'action comprenant les pistes de développement professionnel et les moyens à prendre pour améliorer son enseignement. Celui-ci permettra le suivi de son développement professionnel en collaboration avec sa conseillère ou son conseiller pédagogique.

7.2. Parcours personnalisé de développement professionnel

Dans un objectif de soutien du personnel enseignant, ce parcours se basera sur les expériences professionnelles. Il permettra, entre autres, la construction ou reconstruction des savoirs.

Pouvant prendre différentes formes, afin de soutenir l'individualité, ce processus permettra à la personne enseignante de faire l'analyse de ses pratiques pédagogiques, de les consolider et de les renouveler. Il combinera une dimension autonome et une dimension collaborative qui enrichiront la réflexion et contribueront à l'évolution de sa pratique professionnelle.

Ce parcours s'échelonnara sur une année scolaire et comprendra des rencontres individuelles avec la conseillère ou le conseiller pédagogique. La fréquence des rencontres individuelles pourrait varier selon le type d'accompagnement choisi par la personne enseignante, et ce, à la suite de l'analyse de son autoévaluation et de la première rencontre avec la conseillère ou le conseiller pédagogique.

Au minimum deux rencontres individuelles seront nécessaires avec la conseillère ou le conseiller pédagogique. Une première, en début de session d'automne, pour cibler des objectifs de développement professionnel en lien avec les éléments ressortis dans l'autoévaluation de la personne enseignante. Une deuxième, au début de la session d'hiver, pour poser un regard croisé entre la perception des personnes étudiantes et sa propre perception face à ses enseignements.

Durant l'année, la suite du processus peut prendre différentes formes en fonction des besoins de la personne enseignante, des objectifs fixés et des ressources disponibles :

- rencontres individuelles : poursuite des rencontres individuelles avec la conseillère ou le conseiller pédagogique durant l'année;
- groupe de discussion : rencontres durant l'année, animées par la conseillère ou le conseiller pédagogique, à partir des champs d'intérêt et des besoins des personnes enseignantes;
- groupe de codéveloppement : rencontres durant l'année avec un groupe d'un maximum de dix enseignantes et enseignants où la formule du codéveloppement est utilisée pour discuter de situations vécues dans la profession enseignante.

7.2.1. Outils de mesure

Ce parcours comprend les outils de mesure suivants :

- autoévaluation de ses enseignements;
- mesure de la perception des personnes étudiantes (à la fin de la session d'automne).

Ces deux outils de mesure permettent d'établir des objectifs de développement au regard des forces et des défis de la personne enseignante.

De plus, d'autres outils de mesure pourraient être utilisés pour soutenir ses réflexions pédagogiques et son développement professionnel :

- mesure de la perception des collègues identifiés par l'enseignante ou l'enseignant;
- matériel pédagogique de la personne dont on évalue l'enseignement;

- observation directe en situation d'enseignement;
- toute autre source jugée pertinente en fonction de la tâche d'enseignement.

7.2.2. Rédaction du bilan et du plan d'action

À la fin du processus, la personne enseignante rédigera un bilan dans lequel elle identifiera des points forts et des aspects à développer. Elle élaborera également un plan d'action ciblant des actions concrètes à mettre en place selon un échéancier, pour poursuivre son développement professionnel. Ce bilan sera attesté par la conseillère ou le conseiller pédagogique et transmis à la Direction des études et à la Direction adjointe des études, programmes et réussite.

L'enseignante ou l'enseignant pourra recevoir le soutien de la conseillère ou du conseiller pédagogique pour l'élaboration de son bilan et de son plan d'action.

7.2.3. Récurrence du processus

Tout le personnel enseignant est assujéti au parcours personnalisé de développement professionnel après une période de cinq ans. Toutefois, une personne enseignante pourrait demander d'entamer le processus avant ce temps.

Dans certaines situations particulières où les conditions ne sont pas favorables au suivi, la Direction des études pourrait reporter le processus de certains membres du personnel enseignant.

La personne enseignante qui prend sa retraite au cours ou au terme d'une année scolaire donnée et les personnes enseignantes qui bénéficient d'un programme de retraite progressive ou qui cesse sa participation à l'assurance salaire longue durée dans une perspective de retraite peuvent être dispensées du parcours personnalisé de développement professionnel.

7.3. Mesures volontaires

Au-delà de sa participation au processus obligatoire d'insertion et de développement professionnel dont les modalités viennent d'être décrites, la personne enseignante est encouragée à utiliser, sur une base volontaire, différentes mesures.

Ces mesures peuvent être utilisées à différentes fins :

- recevoir régulièrement une rétroaction sur son enseignement;
- demeurer attentif à toute piste d'amélioration continue et mettre de l'avant les ajustements nécessaires au besoin;
- effectuer le suivi de ses progrès relatif à des objectifs personnels d'amélioration;
- assurer le suivi de certaines suggestions ou recommandations issues de ses bilan et plan d'action liés à la présente politique, etc.

À cette fin, le Service d'animation et de développement pédagogiques met à la disposition de la personne enseignante, différents instruments permettant de fournir une rétroaction globale de son enseignement ou portant sur des dimensions plus spécifiques.

ARTICLE 8 – MODALITÉ DE PARTICIPATION ET PARCOURS À LA DFCSE

Les conditions d'application varieront en fonction du cheminement professionnel de la personne enseignante.

8.1. Parcours d'insertion professionnelle

Dans un objectif de soutien des nouveaux membres enseignants, de rétention d'un personnel compétent et par souci de la qualité de l'enseignement, la personne enseignante nouvellement embauchée sera en

insertion professionnelle dès sa première charge de cours. Elle bénéficiera de rencontres d'accueil par le Service des ressources humaines et avec la conseillère ou le conseiller pédagogique responsable du programme. De plus, un accompagnement personnalisé se poursuivra auprès des nouveaux membres enseignants selon les besoins manifestés.

Ce parcours s'échelonne sur une période de deux ans. La personne enseignante sera accompagnée par la conseillère ou le conseiller pédagogique lors de cette période. L'accompagnement prendra la forme de rencontres individuelles.

8.1.1. Outils de mesure

Ce parcours comprend les outils de mesure suivants, et ce, au minimum après le premier bloc d'enseignement :

- mesure de la perception des personnes étudiantes;
- autoévaluation de ses enseignements.

Ces deux outils de mesure permettent d'établir des objectifs de développement au regard des forces et des défis de la personne enseignante.

De plus, d'autres outils de mesure pourraient être utilisés pour soutenir ses réflexions pédagogiques et son insertion professionnelle :

- matériel pédagogique de la personne dont on évalue l'enseignement;
- observation directe en situation d'enseignement;
- toute autre source jugée pertinente en fonction de la tâche d'enseignement.

8.1.2. Suivi du processus d'insertion professionnelle

Ce processus permettra à la personne enseignante d'identifier les points forts et les points à améliorer. Un suivi avec elle se fera au rythme des collectes de données définies selon le plan prévu par la DFCSE et, aussi, selon les besoins manifestés.

Une collecte de données sera effectuée auprès des étudiants et étudiantes lors de la première charge de cours de la personne enseignante. Ensuite, elle amorcera une démarche d'autoévaluation afin d'identifier ce qui la caractérise professionnellement et effectuera une réflexion sur son enseignement. Par la suite, un accompagnement adapté à son autoévaluation pourrait lui être proposé afin de favoriser son développement professionnel.

Dans certaines situations particulières où les conditions ne sont pas favorables au suivi, la DFCSE, en collaboration avec la conseillère ou le conseiller pédagogique, pourrait reporter le processus de certains membres du personnel enseignant.

8.2. Parcours personnalisé de développement professionnel

Des options pourront être offertes si un besoin d'accompagnement dans le développement professionnel de la personne enseignante se manifeste, soit par des situations spécifiques (des constats relevés au cours d'une observation en classe, par exemple) ou si la personne enseignante elle-même le demande.

8.2.1. Outils de mesure

Ce parcours prévoit l'utilisation des outils de mesure suivants:

- mesure de la perception des personnes étudiantes;
- autoévaluation de ses enseignements.

Ces deux outils de mesure permettent d'établir des objectifs de développement au regard des forces et des défis de la personne enseignante.

De plus, d'autres outils de mesure pourraient être utilisés pour soutenir ses réflexions pédagogiques et son développement professionnel :

- matériel pédagogique de la personne dont on évalue l'enseignement;
- observation directe en situation d'enseignement;
- toute autre source jugée pertinente en fonction de la tâche d'enseignement.

8.2.2. Récurrence du processus

Tout le personnel enseignant se voit proposer un parcours personnalisé de développement professionnel après une période de cinq ans. Toutefois, une personne enseignante pourrait demander d'entamer le processus avant ce temps.

Dans certaines situations particulières où les conditions ne sont pas favorables au suivi, la DFCSE pourrait reporter le processus de certains membres du personnel enseignant.

8.3. Mesures volontaires

Au-delà de sa participation au processus obligatoire d'insertion et de développement professionnel dont les modalités viennent d'être décrites, la personne enseignante est encouragée à utiliser, sur une base volontaire, différentes mesures.

Ces mesures peuvent être utilisées à différentes fins :

- recevoir régulièrement une rétroaction sur son enseignement;
- demeurer attentif à toute piste d'amélioration continue et mettre de l'avant les ajustements nécessaires au besoin;
- effectuer le suivi de ses progrès relatif à des objectifs personnels d'amélioration.
- assurer le suivi de certaines suggestions ou recommandations issues de la démarche. À cette fin, la conseillère ou le conseiller pédagogique met à la disposition de la personne enseignante différents instruments permettant de fournir une rétroaction globale de son enseignement ou portant sur des dimensions plus spécifiques.

Pour éviter le dédoublement du processus, advenant qu'un enseignant ou une enseignante soit à l'embauche de la DFCSE et à l'enseignement régulier en alternance ou en même temps, le cheminement amorcé pourra être poursuivi soit avec la conseillère ou le conseiller pédagogique de la DFCSE ou du SADP.

Aucun bilan n'est requis à la DFCSE. La personne conseillère pédagogique informera sa direction adjointe de la conformité du processus.

ARTICLE 9 – UTILISATION DES RÉSULTATS OBTENUS ET DES SUITES À DONNER DANS LE CADRE DU PROCESSUS D'INSERTION ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

9.1. Traitement confidentiel des données recueillies

Les données complètes seront présentées uniquement à la personne dont on évalue l'enseignement. Tout au long du processus, la personne conseillère pédagogique du SADP ou de la DFCSE directement concernée et le personnel de soutien associé à la collecte de données y aura accès en toute confidentialité. La

Direction des études, ainsi que la Direction adjointe des études, programmes et réussite, traiteront les bilans et les plans d'action de façon confidentielle.

9.1.1. Précisions pour la DFCSE

Toutefois, advenant qu'un enseignant ou une enseignante soit à l'embauche de la DFCSE et à l'enseignement régulier en alternance ou en même temps, et avec le consentement de la personne enseignante, un partage d'information concernant le processus pourrait être envisagé afin d'offrir un maximum d'opportunités de développement professionnel.

9.2. Suivi à donner au processus d'insertion et de développement professionnel du personnel enseignant

Dans une perspective de développement professionnel, le processus de cette présente politique entraîne des obligations pour le Cégep et pour la personne enseignante engagée dans une démarche d'amélioration continue.

Le Cégep facilite l'accès à des services professionnels et encourage l'utilisation, sur une base volontaire, des ressources du Cégep pour permettre à la personne enseignante d'optimiser le parcours dans lequel elle s'est engagée;

Le Cégep facilite aussi l'accès à un programme d'aide aux employés pour les situations où des difficultés d'une autre nature pourraient interférer avec l'atteinte des objectifs de développement professionnel identifiés.

9.3. Un processus d'insertion et de développement professionnel distinct du processus d'évaluation administrative

Cette politique étant orientée vers l'insertion et le développement professionnel, aucune évaluation ou mesure administrative ne pourra être entreprise en s'appuyant sur ce processus.

Cependant, le Cégep conserve son droit, balisé par le cadre légal et réglementaire, incluant les conventions collectives, d'entreprendre des démarches d'enquête, incluant certaines formes d'évaluation, pouvant conduire au retrait de priorité ou à des mesures disciplinaires. Ces démarches, qui sont placées sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines et du secrétariat général, sont entreprises en dehors des pratiques prévues à la présente politique.

ARTICLE 10 – RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Chaque intervenant et intervenante et chacune des instances concernées assument des responsabilités bien définies.

10.1. Responsabilités du personnel enseignant

- S'appropriier le processus dans lequel la personne enseignante s'engage;
- Prévoir, dans sa planification de session, le temps requis au processus d'insertion et de développement professionnel;
- Produire les pièces nécessaires et utiles dans le cas où certaines modalités liées aux différents parcours l'exigent (examen du matériel pédagogique, autoévaluation, etc.);
- Faire preuve d'objectivité dans son propre processus et dans celui de ses collègues, lorsque sa participation est requise;
- Accueillir avec ouverture les résultats des différentes collectes de données et les utiliser pour guider son développement professionnel;
- Prendre les moyens pour effectuer toutes les étapes du processus dans les délais requis, en collaboration avec la conseillère ou le conseiller pédagogique du SADP ou de la DFCSE.

10.2. Responsabilités du département

- Collaborer à la diffusion de l'information liée à cette politique;
- Collaborer, s'il y a lieu, à la collecte de données concernant l'appréciation de collègues;
- Soutenir les personnes enseignantes dans leur insertion professionnelle.

10.3. Responsabilités du Service d'animation et de développement pédagogiques (SADP)

- Agir comme personne-ressource et accompagner les enseignantes et les enseignants dans leur développement professionnel ;
- Conseiller la Direction adjointe des études, programmes et réussite relativement au processus d'insertion et de développement professionnel du personnel enseignant;
- Développer des procédures et concevoir des outils adaptés aux différentes situations;
- Prendre en charge les collectes de données;
- Recevoir l'ensemble des données collectées pour chaque personne enseignante, les traiter et en faire une première analyse;
- Selon les besoins des personnes enseignantes et les ressources disponibles, planifier, organiser et animer des ateliers, groupes de discussion et groupe de codéveloppement.
- Rencontrer la personne dont on évalue l'enseignement afin de :
 - L'accompagner dans sa réflexion au regard de son autoévaluation;
 - Mettre l'ensemble des données en contexte, les analyser et les interpréter de façon à ce qu'elle puisse en tirer des conclusions utiles;
 - Discuter avec elle des perspectives de développement professionnel pertinentes;
 - La soutenir dans la rédaction de son bilan et de son plan d'action (s'il y a lieu);
- Assurer la conservation de l'ensemble du matériel utilisé dans le cadre du processus d'insertion et de développement professionnel en appliquant des règles rigoureuses de confidentialité.
- Fournir les informations nécessaires à l'état de situation concernant l'application de la politique le à la Direction adjointe des études, programmes et réussite.

10.3.1. Précisions pour la DFCSE

Les responsabilités de la personne conseillère pédagogique à la DFCSE réfèrent à celles du SADP sauf pour les points suivants :

Elle conseillera la DFCSE au lieu de la Direction adjointe des études, programmes et réussite relativement au processus d'insertion et de développement professionnel;

De plus, aucun atelier, groupe de discussion ou de codéveloppement ne sera organisé et aucun soutien ne sera fait pour la rédaction de bilan ou de plan d'action puisqu'il n'y en a pas à la DFCSE.

10.4. Responsabilités de la Direction adjointe des études, programmes et réussite

- Identifier, en concertation avec la Direction adjointe des études, gestion des départements, de la tâche et du CEC La Tuque, les enseignantes et les enseignants qui seront soumis au processus d'insertion et

de développement professionnel et transmettre les informations aux conseillères et conseillers pédagogiques du SADP et à la Direction des études;

- Assurer l'efficacité des procédures liées au processus et la prise en charge des responsabilités;
- Faire état de la situation de l'application de la politique et en rendre compte à la Direction des études attestant du personnel enseignant ayant complété le processus;
- Recevoir les bilans et plans d'action du parcours personnalisé de développement professionnel, attester leur réception et assurer la confidentialité de l'ensemble des documents.
- Mettre à la disposition des personnes enseignantes des services de soutien à leur développement professionnel, afin d'optimiser leur démarche d'insertion ou de développement professionnel.
- Former un comité paritaire en vue d'évaluer l'application de la politique, d'assurer sa révision et de recommander des modifications, s'il y a lieu.

10.5. Responsabilités de la Direction des études

- Recevoir les bilans et plans d'action du parcours personnalisé de développement professionnel, attester leur réception et assurer la confidentialité de l'ensemble des documents;
- Mettre à la disposition des personnes enseignantes des services de soutien à leur développement professionnel, afin d'optimiser leur démarche d'insertion ou de développement professionnel;
- Veiller à ce que les activités liées au processus se déroulent dans le respect des principes devant guider la présente politique.
- En cas de circonstances exceptionnelles, accorder une dérogation au processus d'insertion et de développement professionnel, à un membre du personnel enseignant désigné selon les modalités de participation décrites à la section 5 de la présente politique.

10.6. Responsabilités de la Direction de la formation continue et des services aux entreprises

- Identifier, en concertation avec la conseillère ou la conseiller pédagogique, les enseignantes et les enseignants qui seront soumis au processus d'insertion et de développement professionnel;
- Conseiller les différentes instances du Cégep, si nécessaire, dans l'exécution de leur mandat;
- Assurer l'efficacité des procédures et la prise en charge des responsabilités;
- Assurer le suivi du processus.

10.7. Responsabilités de la Direction des ressources humaines

- Assurer la cohérence des pratiques du Cégep en matière de développement et de gestion des ressources humaines);
- Assurer le respect de la convention collective du personnel enseignant;
- Participer au comité de révision de la politique.

ARTICLE 11 – COMPOSITION DU COMITÉ DE RÉVISION

Ce comité est constitué d'une conseillère ou d'un conseiller pédagogique du SADP et de la DFCSE, de deux personnes enseignantes, de la Direction adjointe des études, programmes et réussite, de la Direction adjointe des études, gestion de la tâche, des départements et du CEC La Tuque, de la Direction de la formation continue et des services aux entreprises, (DFCSE) de la Direction des ressources humaines et du secrétariat général.

ADOPTION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique annule et remplace toute politique antérieure sur le même sujet. Elle a été adoptée par la résolution CA/2025-550-8.2, le 17 juin 2025 et elle est en vigueur depuis cette date.

ANNEXE 1

Les compétences visées chez le personnel enseignant au régulier

Compétences liées à ce qui est fait avec et pour les personnes étudiantes

- 1- Maîtriser et rendre accessible sa discipline
 - a. Vulgariser sa discipline et en comprendre l'apport
 - b. Établir des liens entre les différents contenus enseignés et les connaissances des personnes étudiantes pour rendre les apprentissages signifiants
- 2- Mettre en place et entretenir la relation pédagogique en assurant l'encadrement des personnes étudiantes
 - a. Fournir des périodes de disponibilité aux personnes étudiantes en dehors des heures de cours
 - b. Participer activement à la réussite des personnes étudiantes et les soutenir dans le développement de leur potentiel
 - c. Établir un climat sécurisant et bienveillant en classe propre à soutenir la motivation
 - d. Offrir des activités d'aide à la réussite et des activités d'enrichissement
 - e. Diriger, au besoin, vers les ressources disponibles
- 3- Planifier la structuration de l'enseignement
 - a. Situer le rôle et la place du cours dans le programme
 - b. Fixer des objectifs d'apprentissage pertinents et cohérents
 - c. Planifier le déroulement et le séquençage de ses cours
 - d. Considérer les acquis, les forces et défis des personnes étudiantes
- 4- Choisir et appliquer des stratégies pédagogiques
 - a. Considérer l'alignement pédagogique dans l'organisation du cours
 - b. Assurer la gestion de classe pour créer un climat propice à l'apprentissage
 - c. Varier les stratégies pédagogiques
 - d. Favoriser la participation active des étudiantes et des étudiants et l'intégration des apprentissages
 - e. Soutenir le développement de la rigueur intellectuelle et de l'esprit critique
 - f. Analyser les effets de son enseignement sur l'apprentissage et adapter ses interventions
- 5- Évaluer les apprentissages
 - a. S'assurer de la cohérence entre les activités pédagogiques et les évaluations prévues
 - b. Développer des évaluations formatives et sommatives variées et authentiques
 - c. Fournir une rétroaction fréquente (utile, bienveillante, spécifique)
 - d. Encourager l'autoévaluation des personnes étudiantes sur leurs apprentissages

Compétences liées à la pratique professionnelle individuelle

6- S'engager dans son développement professionnel

- a. Adopter une posture réflexive pour faire le point sur ses compétences et ses attitudes afin de mettre en place des moyens pour les développer ou s'améliorer
- b. Maintenir ses connaissances et sa pratique à jour pour s'adapter aux évolutions et enrichir son expertise
- c. Consulter un ou une collègue ou un ou une professionnel(le) pour soutenir son développement
- d. S'engager dans des activités de rayonnement professionnel

Compétences liées à la communauté éducative

7- Contribuer à la vie départementale, de programme et institutionnelle

- a. Collaborer avec les pairs de façon harmonieuse
- b. S'impliquer et participer dans les activités relevant du département, du programme et du Cégep.
- c. Collaborer à la mise en œuvre du plan stratégique

Compétences transversales

8- Communiquer professionnellement dans divers contextes

- a. S'exprimer dans un langage professionnel à l'oral et à l'écrit
- b. Soutenir la maîtrise de la langue enseignée auprès des personnes étudiantes

9- Agir de manière éthique et responsable

- a. Agir comme un modèle au sein de la communauté et auprès des partenaires en :
 - i. tenant compte et en respectant les valeurs institutionnelles
 - ii. respectant les règles et procédures en vigueur
- b. Établir la distance professionnelle appropriée
- c. Agir avec intégrité et respect
- d. Agir avec vigilance pour préserver la confidentialité et la vie privée des personnes
- e. Connaître et respecter les règles comme la PIÉA, les RDEA, etc.
- f. Utiliser l'intelligence artificielle de façon éthique et responsable

10- Utiliser le numérique

- a. Innover et/ou utiliser en classe les outils et ressources numériques qui favorisent l'apprentissage
- b. Communiquer à l'aide du numérique
- c. Évaluer la pertinence de l'utilisation du numérique en fonction des activités et de l'intention pédagogique

11- Reconnaître la diversité d'apprenant

- a. Utiliser des moyens qui favorisent l'inclusion
- b. Établir un dialogue avec les personnes étudiantes pour mieux comprendre les réalités individuelles.

ANNEXE 2

Les compétences visées chez le personnel enseignant à la DFCSE, volet des formations créditées

Compétences liées à ce qui est fait avec et pour les personnes étudiantes

- 1- Maîtriser et rendre accessible sa discipline
 - a. Vulgariser sa discipline et en comprendre l'apport
 - b. Établir des liens entre les différents contenus enseignés et les connaissances des personnes étudiantes pour rendre les apprentissages signifiants.
- 2- Mettre en place et entretenir la relation pédagogique en assurant l'encadrement des personnes étudiantes
 - a. Participer activement à la réussite des personnes étudiantes et les soutenir dans le développement de leur potentiel
 - b. Établir un climat sécurisant et bienveillant en classe propre à soutenir la motivation
 - c. Offrir des activités d'aide à la réussite et des activités d'enrichissement
 - d. Diriger, au besoin, vers les ressources disponibles
- 3- Planifier la structuration de l'enseignement
 - a. Situer le rôle et la place du cours dans le programme
 - b. Fixer des objectifs d'apprentissage pertinents et cohérents
 - c. Planifier le déroulement et le séquençement de ses cours
 - d. Considérer les acquis, les forces et défis des personnes étudiantes
- 4- Choisir et appliquer des stratégies pédagogiques
 - a. Considérer l'alignement pédagogique dans l'organisation du cours
 - b. Assurer la gestion de classe pour créer un climat propice à l'apprentissage
 - c. Varier les stratégies pédagogiques
 - d. Favoriser la participation active des étudiantes et des étudiants et l'intégration des apprentissages
 - e. Soutenir le développement de la rigueur intellectuelle et de l'esprit critique
 - f. Analyser les effets de son enseignement sur l'apprentissage et adapter ses interventions
- 5- Évaluer les apprentissages
 - a. S'assurer de la cohérence entre les activités pédagogiques et les évaluations prévues
 - b. Développer des évaluations formatives et sommatives variées et authentiques
 - c. Fournir une rétroaction fréquente (utile, bienveillante, spécifique)
 - d. Encourager l'autoévaluation des personnes étudiantes sur leurs apprentissages

Compétences liées à la pratique professionnelle individuelle

6- S'engager dans son développement professionnel

- a. Adopter une posture réflexive pour faire le point sur ses compétences et ses attitudes afin de mettre en place des moyens pour les développer ou s'améliorer
- b. Maintenir ses connaissances et sa pratique à jour pour s'adapter aux évolutions et enrichir son expertise
- c. Consulter un ou une collègue ou un ou une professionnel(le) pour soutenir son développement
- d. S'intéresser à la lecture, l'analyse et la discussion critique d'écrits relatifs à l'enseignement au collégial pour enrichir sa réflexion.

Compétences transversales

7- Communiquer professionnellement dans divers contextes

- a. S'exprimer dans un langage professionnel à l'oral et à l'écrit professionnel
- b. Soutenir la maîtrise de la langue enseignée auprès des personnes étudiantes

8- Agir de manière éthique et responsable

- a. Agir comme un modèle au sein de la communauté et auprès des partenaires en :
 - i- tenant compte et en respectant les valeurs institutionnelles
 - ii- respectant les règles et procédures en vigueur
- b. Établir la distance professionnelle appropriée
- c. Agir avec intégrité et respect
- d. Agir avec vigilance pour préserver la confidentialité et la vie privée des personnes
- e. Connaître et respecter les règles comme la PIÉA, les RDEA, etc.
- f. Utiliser l'intelligence artificielle de façon éthique et responsable

9- Utiliser le numérique

- a. Innover et/ou utiliser en classe les outils et ressources numériques qui favorisent l'apprentissage
- b. Communiquer à l'aide du numérique
- c. Évaluer la pertinence de l'utilisation du numérique en fonction des activités et de l'intention pédagogique

10- Reconnaître la diversité d'apprenant

- a. Utiliser des moyens qui favorisent l'inclusion
- b. Établir un dialogue avec les personnes étudiantes pour mieux comprendre les réalités individuelles