



Cégep Limoilou

D-20 Programme de développement professionnel du personnel enseignant

Adopté par le Conseil d'administration le 22 avril 2025

CA 483.07.02

PRÉAMBULE

Le Programme de développement professionnel du personnel enseignant¹ se base sur une vision : celle que le Cégep soutient et stimule le développement professionnel de chaque membre du personnel enseignant en offrant des perspectives respectant leur autonomie et leur permettant de s'épanouir tout au long de leur carrière.

Ce programme s'appuie également sur des valeurs institutionnelles largement partagées pour faire du Cégep Limoilou un milieu de vie chaleureux, accueillant et humain, dynamique et ouvert. Il intègre les pratiques développées au fil des années en matière de développement professionnel du personnel enseignant. Il est complémentaire au Programme de perfectionnement des enseignants et des enseignantes (D-05).

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

L'ensemble du personnel enseignant² du Cégep Limoilou est visé par le présent programme.

ARTICLE 2. CADRE GÉNÉRAL

L'identification d'objectifs de développement professionnel vient soutenir le processus de changement, de transformation par lequel le personnel enseignant consolide son identité professionnelle, approfondit ses connaissances, développe ses habiletés et attitudes, augmente son expertise, découvre et met à profit ses potentialités et s'investit dans son milieu et sa profession. Ces objectifs de développement professionnel ont une visée formative. Ils doivent être vus comme un des leviers mis à la disposition du personnel enseignant, afin de soutenir la qualité de l'enseignement offert au Cégep Limoilou.

ARTICLE 3. DÉFINITIONS

3.1 Développement professionnel

Amélioration, perfectionnement d'une habileté dans le sens d'une plus grande qualité, de l'excellence de la tâche à accomplir.

3.2 Développement institutionnel

Processus et modalités par lesquels le personnel d'une institution réussit à consolider ses acquis positifs, à corriger ses lacunes et à assurer son évolution continue³.

¹ Ce programme a été inspiré du *Programme de développement professionnel du personnel enseignant* du Cégep Garneau (2015).

² Le personnel enseignant du *Centre de formation et de consultation en métiers d'art (CFCMA)*, de l'*École de cirque de Québec*, de la *Maison des métiers d'art de Québec*, de l'*Institut québécois d'ébénisterie*, de l'*École de joaillerie de Québec* et de l'*École nationale de lutherie*, chargé de cours auprès des personnes étudiantes inscrites au Cégep Limoilou, est aussi invité à participer à ce programme.

³ Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation* (3^e éd.). Guérin Montréal.

3.3 Données anonymisées

Des données anonymisées sont des informations rendues anonymes afin d'empêcher l'identification d'une personne.

3.4 Expertise disciplinaire

Expertise relative à une branche du savoir pouvant faire l'objet d'un enseignement⁴.

3.5 Intervention pédagogique

Action consciente et volontaire qui a pour but de soutenir, de stimuler ou de modifier les diverses relations dans une situation pédagogique⁵.

3.6 Personnel enseignant

Personne enseignante ou chargée de cours engagée par le Cégep pour y donner de la formation créditée, à temps complet ou à temps partiel, à la formation ordinaire ou à la formation continue.

ARTICLE 4. PRINCIPES DIRECTEURS

Les principes directeurs qui sous-tendent le présent programme sont les suivants.

- a) Les personnes enseignantes sont les premières personnes responsables de leur développement professionnel, du maintien et de l'amélioration de la qualité de leurs interventions professionnelles.
- b) Le Cégep Limoilou reconnaît d'emblée le professionnalisme de son personnel enseignant et l'autonomie professionnelle qui y est rattachée. Il met en œuvre des activités et offre des ressources afin de soutenir le développement professionnel du personnel enseignant.
- c) Le développement professionnel, notamment par la pratique réflexive qu'il suppose, gagne à être soutenu par une personne qui intervient dans une posture d'accompagnement et dans le cadre d'une relation de collaboration.
- d) Le programme de développement professionnel s'effectue dans un contexte formatif.

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.

ARTICLE 5. BUTS ET OBJECTIFS DU PROGRAMME

Ce programme vise à développer et consolider la qualité de l'enseignement au Cégep Limoilou, à valoriser la profession enseignante, le développement de la personne enseignante et, enfin, à contribuer au développement institutionnel.

Les buts⁶ de ce programme sont de :

1. Soutenir l'engagement au sein de l'institution;
2. Contribuer au développement des compétences professionnelles;
3. Favoriser le bien-être professionnel;
4. Développer la pratique réflexive;
5. Contribuer au développement, au partage et au rayonnement du savoir.

Les objectifs sont de :

1. Soutenir chaque personne enseignante dans l'exercice de sa profession;
2. Mettre en place des activités favorisant la pratique réflexive;
3. Consolider l'expertise professionnelle de chaque personne enseignante afin de soutenir son adaptation à l'évolution constante de la pratique enseignante;
4. Reconnaître les qualités professionnelles et les réalisations du personnel enseignant;
5. Faciliter des interventions qui valoriseront le legs à la communauté collégiale.

ARTICLE 6. PROCESSUS D'IDENTIFICATION D'OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Le Programme vise à soutenir et stimuler le développement professionnel de chaque personne enseignante en offrant des perspectives respectant son autonomie et lui permettant de s'épanouir tout au long de sa carrière.

6.1 Description du processus

L'identification d'objectifs de développement professionnel constitue une démarche de réflexion critique, permettant à la personne enseignante d'apprécier sa pratique et de guider la poursuite de son développement professionnel.

Les objectifs de développement professionnel sont identifiés à partir d'informations et de données liées au profil de compétences comprenant un ensemble de dimensions de la pratique professionnelle, notamment l'expertise disciplinaire, la maîtrise de la langue française, la pratique enseignante et la participation à la vie collégiale. Ces informations sont issues d'une collecte de données réalisée grâce à un ensemble d'outils mis à la disposition de la personne enseignante.

⁶ Les buts réfèrent à des accomplissements globaux à long terme pour le Cégep. Les objectifs définissent des actions davantage concrètes pour le personnel enseignant.

La personne enseignante peut décider d'être accompagnée (ex. : personne conseillère pédagogique, coordonnatrice, collègue, mentore) afin de mener une réflexion critique sur les multiples dimensions de sa pratique, de consolider ses interventions, de mettre à profit ses potentialités, son expertise et ses réalisations et d'examiner des avenues pour affiner sa pratique et baliser la poursuite de son développement professionnel.

6.2 Modalités d'application

Chaque membre du personnel enseignant est invité à identifier ses objectifs de développement professionnel à l'intérieur d'un délai de cinq (5) ans. Il est recommandé de mettre à jour ces objectifs à tous les cinq (5) ans.

6.2.1 À la formation ordinaire

Les départements identifient au Plan de travail départemental les personnes enseignantes qui souhaitent déterminer leurs objectifs de développement professionnel au cours de l'année. Les directions adjointes des études assurent un suivi auprès des personnes conseillères pédagogiques concernant l'identité des personnes enseignantes sélectionnées par les départements lors de la réception des plans de travail départementaux.

6.2.2 À la formation continue

Les personnes enseignantes qui œuvrent exclusivement à la formation continue sont informées par les personnes conseillères pédagogiques de la formation continue de l'existence du programme de développement professionnel. Les personnes conseillères pédagogiques, en collaboration avec les personnes répondantes s'il y a lieu, accompagnent les personnes enseignantes intéressées.

6.2.3 Pour les personnes chargées de cours affiliées au Centre de formation et de consultation en métiers d'art (CFCMA)

Les personnes chargées de cours affiliées au CFCMA sont invitées à participer au programme par la personne coordonnatrice de programme, en collaboration avec la personne conseillère pédagogique.

6.2.4 Étapes

Le processus suggéré comprend trois (3) grandes étapes :

- Planification de la collecte de données;
- Collecte et analyse de données;
- Identification des objectifs de développement professionnel.

Planification de la collecte de données

Une priorisation des demandes d'accompagnement est réalisée afin d'offrir un soutien adéquat aux personnes enseignantes désirant identifier des objectifs de développement professionnel. De plus, plusieurs variables contextuelles (ex. : cycle de vie du programme; taille du département; statut d'emploi; disponibilité des ressources) sont prises en considération lors de cette priorisation. La personne enseignante, en collaboration avec la personne identifiée pour l'accompagner, s'il y a lieu, est invitée par la personne conseillère pédagogique à effectuer un choix parmi les outils de collecte de données⁷ proposés.

Afin de réaliser une mise à jour des objectifs de développement professionnel, la personne enseignante est invitée à élargir la collecte de données (ex. : nombre de questions et personnes consultées).

À la formation ordinaire, l'assemblée départementale, responsable d'assurer la qualité de l'enseignement pour sa discipline⁸, est mise à contribution lors de cette étape, notamment en offrant un soutien aux personnes enseignantes qui souhaitent être accompagnées par une personne membre du département.

Collecte et analyse de données

La collecte et l'analyse de données sont prises en charge par la personne enseignante et, le cas échéant, la personne identifiée pour l'accompagner (ex. : personne conseillère pédagogique, coordonnatrice, collègue, mentore).

Identification des objectifs de développement professionnel

La personne enseignante identifie des objectifs de développement professionnel à partir de l'analyse de données. La personne enseignante et la personne identifiée pour l'accompagner, s'il y a lieu, ciblent des ressources pour favoriser le développement des éléments identifiés.

6.2.5 Gestion des données

Les échanges entre la personne enseignante et la personne identifiée pour l'accompagner demeurent strictement confidentiels. Les informations et les données nominatives recueillies demeurent en possession de la personne enseignante.

Les personnes enseignantes qui ont identifié leurs objectifs de développement professionnel sont invitées à partager les retombées à l'assemblée départementale (ex.: pour assurer un suivi dans le plan de perfectionnement ou dans les projets, etc.) et à la Direction des études.

⁷ Ex. : questionnaire de perception enseignante, questionnaire de perception étudiante, questionnaire de perception des pairs, observation en classe, etc.

⁸ Article 4-1.10 de la convention collective du personnel enseignant.

Seuls les objectifs de développement professionnel dépersonnalisés seront classés et archivés. Les données anonymisées pourront être utilisées par le Cégep dans une perspective de développement professionnel et institutionnel. Les données anonymisées pourraient, par exemple, concerner la fréquence d'identification de certaines dimensions du profil de compétences du personnel enseignant.

ARTICLE 7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

7.1 Personnel enseignant

La personne enseignante ou personne chargée de cours est responsable de son développement professionnel continu et identifie les dimensions du profil de compétences qu'elle juge utiles d'améliorer au moment qu'elle juge opportun. Elle est invitée à participer à ce programme en saisissant les opportunités de développement qui lui sont proposées de manière cyclique.

7.2 Direction adjointe des études et coordination de la formation continue

La direction adjointe des études et la coordination de la formation continue viennent en appui à la démarche par leurs actions visant à soutenir et stimuler le développement professionnel du personnel enseignant.

Ces personnes viennent également en appui aux personnes qui accompagnent le personnel enseignant et s'assurent d'offrir les ressources adéquates au bon fonctionnement du programme.

7.3 Direction des études et Direction du service aux entreprises et de la formation continue

La Direction des études et la Direction du service aux entreprises et de la formation continue :

- S'assurent de l'application du programme et voient à sa diffusion;
- Rendent disponibles les ressources nécessaires pour favoriser le développement professionnel continu du personnel enseignant.

7.4 Personne identifiée pour accompagner la personne enseignante

Lorsque la personne enseignante bénéficie du soutien d'une ou d'un collègue, ce collègue adopte une posture d'accompagnement⁹ et assure la confidentialité du processus.

⁹ La posture d'accompagnement se définit comme une capacité à passer d'une présence passive (être là, observer) à une présence active (questionner, clarifier, proposer), voire impliquée (dans le dialogue, la discussion) en fonction du contexte et des besoins (Paul, 2020).

Paul, M. (2020). *La démarche d'accompagnement. Repères méthodologiques et ressources théoriques*. De Boeck Supérieur.

7.5 Personne conseillère pédagogique

Les personnes conseillères pédagogiques collaborant à la mise en œuvre de ce programme adoptent une posture d'accompagnement et de soutien auprès du personnel enseignant. Elles assurent également la confidentialité du processus lorsqu'elles sont impliquées dans celui-ci. Les personnes conseillères pédagogiques s'assurent de maintenir une offre de ressources pertinentes en fonction du profil de compétences et de l'évolution des pratiques.

Lorsqu'elles sont impliquées dans le processus, les personnes conseillères pédagogiques traitent les données concernant le personnel enseignant en processus de développement professionnel afin d'orienter l'offre de perfectionnement.

7.6 Direction des ressources humaines

La Direction des ressources humaines contribue au soutien inhérent à l'enrichissement professionnel du personnel enseignant, notamment par la valorisation du développement professionnel et par sa collaboration aux interventions menées dans le Cégep à ce sujet.

7.7 Syndicat des professeurs et professeures du Cégep Limoilou (SPPCL)

Le SPPCL s'engage à informer ses membres concernant le Programme. Il encourage la participation de ses membres au Programme.

7.8 Assemblée départementale

L'assemblée départementale est responsable d'assurer la qualité de l'enseignement pour sa discipline¹⁰. Les membres de l'assemblée départementale collaborent à l'application de ce programme.

7.9 Coordination départementale ou personne répondante à la formation continue

La coordination départementale, ou la personne répondante à la formation continue pour les cours crédités offerts à la formation continue, valorise et fait la promotion du développement professionnel au sein de son équipe.

La personne coordonnatrice s'assure que les personnes qui appliqueront la démarche de développement professionnel pour l'année à venir sont indiquées au plan de travail départemental.

¹⁰ Article 4-1.10 de la convention collective du personnel enseignant.

ARTICLE 8. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION DU PROGRAMME

Le Programme entre en vigueur dès son adoption par le Conseil d'administration. La Direction des études et la Direction du service aux entreprises et de la formation continue sont responsables de son application et de sa révision tous les 5 ans.

