



**Le
dossier d'enseignement
de l'ACPPU**



Publié par l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université
2705, promenade Queensview, Ottawa (Ontario) K2B 8K2
Tél. 613-820-2270 Téléc. 613-820-7244 acppu@caut.ca www.acppu.ca



Table des matières

Qu'est-ce que le dossier d'enseignement?	2
1. Évaluation de l'enseignement	4
1.1 Raisons de l'évaluation	9
2. Utilisation du dossier d'enseignement par l'administration	14
3. Marche à suivre pour créer un dossier d'enseignement ..	18
3.1 Aide disponible	20
3.2 Éléments pouvant figurer dans un dossier d'enseignement	21
3.2.1 Responsabilités et tâches pédagogiques	21
3.2.2 Résultats d'un enseignement de qualité	22
3.2.3 Évaluation et amélioration de son enseignement ...	22
3.2.4 Contributions à l'extérieur de la salle de classe	23
3.2.5 Renseignements provenant d'étudiants	23
3.2.6 Renseignements provenant de collègues	24
3.2.7 Renseignements provenant d'autres sources	24
4. Exemple de dossier d'enseignement	26
5. Bibliographie	32

Remerciements

Le présent guide a été réalisé grâce au travail de Bruce M. Shore (McGill), Stephen F. Foster (Colombie-Britannique), Christopher G. Knapper (Waterloo), Gilles G. Nadeau (Moncton), Neill Neill (Guelph) et Victor Sim (ACPPU). De leur collaboration est née la première édition du Dossier d'enseignement parue en 1986 et réimprimée en 1991. Si cette seconde édition a été remaniée en profondeur, elle ne cesse pas pour autant de s'inspirer des fondements de cet ouvrage. L'ACPPU désire remercier une fois de plus toutes ces personnes pour leur précieux apport.

Pour éviter les lourdeurs de style et alléger la lecture du texte, l'usage du masculin a été privilégié. Le masculin désigne cependant tant les femmes que les hommes.

Qu'est-ce que le dossier d'enseignement?

Le dossier d'enseignement résume les réalisations principales et les points forts les plus importants d'un professeur dans son enseignement. Il est à l'enseignement ce que la liste des publications, des subventions et des distinctions universitaires est à la recherche.

Le dossier d'enseignement contient de brefs énoncés décrivant l'envergure et la qualité de l'enseignement d'un professeur. Les renseignements que renferme le dossier devraient être résumés dans le curriculum vitae¹. Les comptes rendus de recherche figurant dans celui-ci doivent être étayés d'exemples concrets (publications ou données réelles de recherche), et il en est de même des renseignements fournis dans un dossier d'enseignement, qui doivent être appuyés par des preuves concrètes de l'enseignement dispensé. Le dossier d'enseignement ne devrait normalement pas comporter plus de trois pages de sorte à ne pas lasser le lecteur.

La partie 1 du *Guide* explique, en termes généraux, le but d'un dossier d'enseignement et son utilité comme partie intégrante du curriculum vitae.

La partie 2 s'adresse aux utilisateurs des dossiers d'enseignement.

¹ Bien que les exigences en matière de curriculum vitae diffèrent considérablement d'un établissement d'enseignement à l'autre, le présent *Guide* désigne par ce terme le document, quel que soit le nom qu'on puisse lui donner, que le professeur met à jour régulièrement pour qu'il reflète l'ensemble de ses réalisations.

La partie 3 décrit la marche à suivre pour constituer un dossier d'enseignement et énumère les éléments que peut comporter un tel document. C'est la partie qui revêt le plus d'intérêt pour un professeur.

La partie 4 présente un dossier d'enseignement type.

La partie 5 donne une bibliographie sélective.

1. Évaluation de l'enseignement

Au Canada, le travail des professeurs est évalué rigoureusement de nombreuses façons. En théorie, une importance égale est accordée dans ces évaluations à l'enseignement, à la recherche et à la participation aux activités de service. Le curriculum vitae est la source d'information la plus courante sur le rendement des professeurs, mais l'énumération des réalisations qui y figurent doit être étayée de certains échantillons du travail accompli se prêtant à l'évaluation par les pairs. Bien qu'on ne l'admette pas aisément, les documents d'appui ont tendance à privilégier la recherche au détriment de l'enseignement. Cette situation doit changer.

Comme gage de réussite professionnelle, un curriculum vitae comporte habituellement, entre autres, la liste des ouvrages et des articles publiés, des communications présentées lors de conférences, ou des prestations professionnelles et des expositions artistiques. Le droit du professeur de décider de la présentation de son curriculum vitae et des points sur lesquels il veut mettre l'accent est largement respecté. Pour citer un exemple à l'appui, le Conseil des études supérieures de l'Ontario, qui procède à une évaluation périodique des programmes de deuxième et de troisième cycles, demande que le curriculum vitae des professeurs comporte un résumé de leurs publications depuis le début de leur carrière, mais n'exige que les mentions des sept dernières années. Tant pour les travaux importants que pour ceux de moindre intérêt, les professeurs sont encouragés à conserver des copies de leurs rapports, documents de recherche et allocutions, entre autres, afin de pouvoir les présenter au besoin comme preuve de leurs réalisations. Il arrive aussi fréquemment, en particulier pour l'évaluation externe à des fins de promotion, que des exemplaires papier de

ces publications soient soumis à des pairs de l'extérieur pour qu'ils les évaluent.

Bien que l'enseignement soit nécessairement pris en compte dans toute évaluation professionnelle, cet aspect du travail d'un professeur n'a pas jusqu'ici mérité la même attention que la recherche. Les professeurs mènent leurs recherches dans un contexte très large d'où l'on peut dégager des preuves du travail accompli qui pourront être évaluées. Les résultats de recherche sont transmis à des publications savantes externes où ils font l'objet d'un examen par les pairs. Les publications dans lesquelles ils sont présentés peuvent aussi être soumises à un examen par les pairs externes lorsque le moment est venu d'envisager d'accorder à un professeur sa permanence ou une promotion. Il est rare que les résultats de l'enseignement servent aux mêmes fins. En outre, les professeurs n'ont pas appris à prendre l'habitude de consigner leurs réalisations à titre d'enseignants. Il faut en partie en imputer la faute à nos établissements d'enseignement supérieur qui nous montrent comment reconnaître et rendre publiques les réalisations en matière de recherche, mais rarement en matière d'enseignement. De nombreux professeurs occupaient des postes d'assistant ou de chargé de cours pendant leurs études supérieures, mais il est rare que leur travail ait été observé ou évalué.

Le processus d'évaluation ne traite pas l'enseignement de la même façon que la recherche. Il est plus difficile de juger de la compétence et de l'efficacité d'un enseignant que d'un chercheur. Le curriculum vitae ne précise le plus souvent que les cours enseignés ou le nombre de cours donnés sous la direction du professeur. Une telle liste ne tient nullement compte de la qualité de l'enseignement. En outre, les professeurs sont rarement en mesure de fournir quoi que ce soit pouvant étayer une évaluation. Bon nombre de professeurs qui s'enorgueillissent d'être d'excellents

enseignants ne croient pas nécessaire de consigner leurs réalisations pédagogiques à des fins d'évaluation de l'enseignement. Parmi les nombreuses raisons à cela, il y a le fait qu'ils ignorent ce qu'ils devraient consigner et comment s'y prendre. Un dossier d'enseignement est un moyen efficace de remédier à cette situation.

Malgré une culture professionnelle qui privilégie les réalisations en recherche, les attitudes à l'égard de l'enseignement ont changé sensiblement. Presque tous les collèges et universités possèdent maintenant des centres d'évaluation de l'efficacité de l'enseignement qui jouent un rôle actif dans la promotion de l'enseignement à titre de composante de base du rôle de professeur. Ces centres sont en grande partie responsables de l'évolution du statut d'enseignant universitaire, mais il n'en demeure pas moins que l'enseignement sera sous-estimé tant et aussi longtemps qu'il sera impossible d'en évaluer la qualité convenablement.

Le scepticisme entourant le processus d'évaluation peut devenir assez prononcé lorsque les questionnaires au moyen desquels les étudiants évaluent les cours deviennent le principal moyen d'établir l'efficacité de l'enseignement. Ces questionnaires, s'ils ne sont le plus souvent qu'un sondage mené auprès des étudiants pour établir ce qui leur plaît et ce qui leur déplaît dans leurs études, peuvent aussi comporter des perceptions sur la charge de travail qui leur est imposée et les qualités des professeurs. Les résultats de ces questionnaires sont fréquemment publiés, parfois accompagnés d'observations des étudiants. S'ils peuvent aider les étudiants à choisir leurs cours, de tels questionnaires ne fournissent que rarement une rétroaction qui permettrait aux professeurs d'améliorer leur travail pédagogique ou de l'information solide sur l'enseignement et l'apprentissage susceptible d'être utilisée par un comité d'évaluation par les pairs.

Même avec les meilleures intentions, ces questionnaires font rarement l'objet de l'examen méthodologique nécessaire pour établir la fiabilité ou la validité de leurs résultats. Les cotes numériques « 1 », « 2 » et « 3 » correspondent souvent arbitrairement à des descriptifs tels que « excellent », « bon » ou « insatisfaisant ». Seuls quelques questionnaires d'étudiants comportent des données ordinales. Malgré le fait que ces questionnaires ne renferment le plus souvent que des données nominales, les administrateurs des établissements d'enseignement s'en servent couramment pour établir des « moyennes » comme s'il s'agissait de données d'intervalle. Et ce ne sont pas là les moindres lacunes de ces questionnaires. Il ne fait aucun doute que la vive concurrence qui existe entre les étudiants pour l'obtention des meilleures notes ou pour l'admission aux programmes professionnels compromet encore davantage la valeur de ces évaluations. L'avènement des évaluations anonymes en ligne n'a fait qu'empirer les choses.

Les réponses et les opinions des étudiants permettent indubitablement d'obtenir une information considérable sur l'enseignement et l'apprentissage, et doivent par conséquent être prises en compte dans toute évaluation sérieuse de l'enseignement. Il n'en demeure pas moins, cependant, que les étudiants ne sont en mesure de fournir qu'une petite partie de l'information essentielle qu'il faut pour mener une évaluation approfondie de l'enseignement. Par exemple, les étudiants peuvent rarement se prononcer sur le rôle que joue un cours dans le cadre d'un programme d'études. Ils ne peuvent pas non plus juger de la mesure dans laquelle le contenu d'un cours reflète l'état des connaissances au sein d'une discipline. La meilleure source d'information sur ces questions est encore les collègues, les comités d'élaboration des programmes des départements, les coordonnateurs de programme et, surtout, les professeurs. Il vaut mieux à cet égard ne pas s'en remettre

au hasard; les professeurs doivent eux-mêmes prendre l'initiative de s'assurer que l'information pertinente est accessible et incluse dans leur dossier d'enseignement.

Un professeur peut influencer quelques-unes des nombreuses variables qui se répercutent sur l'apprentissage et le degré de satisfaction des étudiants, mais certainement pas toutes. L'enseignement donné dans un collège ou une université est étroitement lié à la qualité et à la coopération des bibliothèques, des centres informatiques, des laboratoires, des librairies et du soutien administratif ainsi qu'à la motivation et aux capacités des étudiants. Il doit jouir d'un soutien direct et indirect qui peut prendre la forme notamment de distinctions publiques, de congés sabbatiques et de promotions, et pourra ainsi acquérir le même prestige que les autres activités, en particulier la recherche, entre lesquelles le professeur doit partager son temps et son énergie.

Les professeurs doivent prendre les choses en main; ils doivent prendre la décision critique de recueillir l'information autour de laquelle ils souhaitent que s'articule l'évaluation du rendement. Le principal objet du présent *Guide* est d'expliquer aux professeurs comment ils devraient recueillir et présenter les preuves de leur enseignement. Les pairs chargés d'évaluer la qualité de l'enseignement d'un professeur ont besoin de cette information pour que leur travail puisse servir au perfectionnement et à l'avancement professionnels.

Le présent *Guide* traite d'un volet précis du processus d'évaluation, en proposant aux professeurs des moyens de remplacer le oui-dire et les impressions générales par une information plus pertinente recueillie de façon systématique. Pour être efficace dans sa démarche, le professeur qui prépare son dossier d'enseignement doit être bien conscient des différentes raisons pour lesquelles une évaluation peut être entreprise.

1.1 Raisons de l'évaluation

Deux raisons justifient l'évaluation du rendement des professeurs :

1. un examen formatif en vue d'améliorer la qualité de l'enseignement en fonction des points forts et des faiblesses;
2. un examen évaluatif pour établir les réalisations et guider les pairs lorsqu'ils font des recommandations liées aux décisions de carrière.

Il importe de reconnaître que les outils qui conviennent pour le perfectionnement professionnel ne sont pas nécessairement ceux qui conviennent pour l'avancement professionnel.

Le premier but de l'évaluation du rendement d'un professeur devrait toujours être d'améliorer l'enseignement. Dans le cas de ce que l'on appelle souvent une évaluation formative, il faut demander les observations des participants dès le début et à maintes reprises, et non pas seulement au dernier cours. Certains renseignements recueillis auprès des étudiants devraient être fournis de façon confidentielle au professeur. Par ailleurs, celui-ci doit pouvoir compter sur l'aide nécessaire pour modifier ses méthodes pédagogiques en fonction des commentaires reçus.

Le perfectionnement professionnel est un processus continu qui doit s'appuyer sur des renseignements fiables obtenus systématiquement sur le travail pédagogique du professeur. Tous ces renseignements ne conviennent cependant pas pour un examen évaluatif à des fins de planification de la carrière. Or, précisément parce que les décisions relatives à la planification de la carrière sont celles qui exigent le plus l'apport des professeurs, le dossier d'enseignement peut permettre de combler les lacunes en matière d'information. Les membres du corps professoral peuvent réutiliser l'information recueillie à des fins de formation liée au perfectionnement professionnel pour s'en

servir dans le contexte plus large du mandat d'enseignement du professeur lui-même ainsi que de l'établissement, qu'il s'agisse d'un département, d'un programme, d'une faculté, d'un collège ou d'une université et ce, dans le but de dresser un bilan des réalisations en matière d'enseignement convenant à l'examen évaluatif. En fournissant à la fois des données et un contexte, un dossier d'enseignement aide à empêcher que des décisions discrétionnaires essentielles deviennent des décisions arbitraires et capricieuses. Aucun professeur ne devrait faire l'objet d'une évaluation fondée sur des données ou critères incomplets ou inadaptés. Conjugué à des procédures d'évaluation institutionnelles bien conçues, un dossier d'enseignement soigneusement préparé permet au professeur de se présenter sous le meilleur jour possible.

Le nombre croissant d'évaluations institutionnelles comme le National Survey of Student Engagement (NSSE) sont, entre-temps, de piètres indicateurs de la capacité d'une personne comme enseignant. Le NSSE recueille des données d'enquête non pas sur l'enseignement et l'apprentissage, mais sur les « activités qui, d'après les études menées, sont reliées aux résultats souhaités dans les collèges », des variables comme les relations entre les professeurs et les étudiants et la périodicité des collectes de commentaires

[//nsse.iub.edu/2002_annual_report/html/download.htm]. Une bonne part de cette information n'a en fait aucun lien avec l'enseignement et l'apprentissage. Si ces données institutionnelles ont clairement une certaine valeur, nous avons constaté une tendance regrettable chez certains administrateurs et organismes gouvernementaux à mesurer la productivité ou le rendement à partir de certains indices marginalement pertinents tels le nombre d'heures de contact entre les professeurs et les étudiants, que l'on considère ensuite comme une mesure de « l'engagement perçu des étudiants ». De nombreux établissements, souvent en réponse

aux pressions exercées par leur gouvernement provincial, utilisent maintenant le NSSE comme principale mesure de la qualité pédagogique². En l'absence d'une autre méthode plus rigoureuse, ces mesures deviendront la règle pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement universitaire. Leur utilisation est impossible toutefois dans le cas de l'enseignement dispensé par chaque professeur.

L'enseignement est un processus hautement créatif et il faut des données diverses provenant de sources différentes pour en démontrer l'efficacité. Le dossier d'enseignement propose une approche globale de l'évaluation qui est bien davantage susceptible d'aboutir à un « contrôle de la qualité » véritable que toute prétendue mesure de productivité. À l'aide du présent *Guide*, l'enseignant de niveau postsecondaire peut incorporer des preuves d'un enseignement réussi à un dossier comprenant des réalisations dans d'autres domaines. Ce dossier ne cessera de s'enrichir. Comme une liste de publications, il sera sélectif, bien que les preuves à l'appui du résumé, comme un exemplaire d'une publication, demeurent toujours accessibles.

Il importe aussi de souligner qu'un dossier d'enseignement bien conçu et mis à jour régulièrement peut s'avérer utile lorsqu'un professeur juge nécessaire d'en appeler de décisions négatives relatives au renouvellement d'une nomination, à la permanence ou à la promotion. Les procédures couramment

²À titre d'exemple, aux termes des ententes sur la responsabilisation conclues avec la province de l'Ontario, les universités de cette province administrent le NSSE et fournissent des résultats détaillés au ministère de la Formation et des Collèges et Universités. Les universités ne se conformant pas à l'entente n'auront pas droit à leur part des fonds de plus de 150 millions de dollars à distribuer dans le cadre du Fonds pour l'amélioration de la qualité (FAQ).

utilisées par les arbitres ou les membres de comités d'appel exigent que des preuves convaincantes soient formellement soumises. En tenant à jour un dossier faisant état d'un enseignement efficace, un professeur augmentera ses chances de réfuter toutes allégations contraires.

2. Utilisation du dossier d'enseignement par l'administration

Les établissements d'enseignement qui ont adopté le dossier d'enseignement (parfois appelé « portefeuille ») s'en servent surtout lorsqu'ils envisagent d'accorder la permanence ou une promotion à un professeur. Dans ces cas, le professeur présente ses réalisations en matière de recherche de la meilleure façon possible. Il n'est que raisonnable qu'il fasse la même chose pour ses réalisations en matière d'enseignement. Ce *Guide* propose des façons de consigner régulièrement les activités d'enseignement. Le professeur pourra ainsi s'appuyer sur un portefeuille bien conçu pour établir un dossier plus officiel qu'il pourra présenter à des comités d'évaluation par les pairs à toutes les étapes importantes de sa carrière.

Des doyens, des directeurs et certains professeurs s'opposent à cette méthode, alléguant qu'elle exige temps et efforts de leur part. N'est-il cependant pas vrai qu'il en va de même pour la plupart des entreprises valables et que l'enseignement demeure la raison d'être des collèges et universités? Il importe donc que nous évaluions et récompensions l'enseignement efficace, ce qui ne peut être fait à partir de données limitées, incomplètes et purement symboliques comme les cotes sommaires établies d'après une ou deux questions figurant sur le questionnaire d'évaluation des étudiants. S'il vaut vraiment la peine d'évaluer l'enseignement, il faut que les professeurs et les administrateurs soient prêts à y consacrer le temps et les ressources voulus.

Pour leur part, les professeurs ne peuvent que bénéficier de l'évaluation périodique de leur enseignement. Cette évaluation devrait faire ressortir leurs éventuelles faiblesses et leur proposer des façons de corriger leurs méthodes pédagogiques au besoin. Malheureusement, si le dossier ne

devait servir qu'à ces fins, il est fort probable que son usage ne se répandrait pas beaucoup, précisément parce que l'utilisation qui est faite des observations et commentaires recueillis, notamment pour améliorer le contenu des cours, est dans une large mesure laissée à la discrétion de chacun. Le grand avantage que présentera le dossier d'enseignement pour la plupart des professeurs, c'est qu'il leur permettra de décrire et de justifier leurs réalisations en matière d'enseignement quand leur candidature sera envisagée pour la permanence, une augmentation au mérite ou une promotion.

Il est impossible de prédire avec exactitude le sort qui sera réservé au dossier d'enseignement. Les méthodes d'évaluation de l'enseignement pour l'instant les plus répandues, soit les ragots ou les résultats trop simplistes des évaluations des étudiants, semblent cependant susciter le mécontentement général. Lorsque les professeurs intégreront leur dossier d'enseignement dans leur curriculum vitae, les administrateurs prêteront à cette information l'attention qu'elle mérite parce qu'elle comble une lacune dans le processus d'évaluation. Chaque professeur peut faire ressortir des aspects particuliers de son enseignement et la diversité de données fiables qu'il donne comme preuve. Le dossier, comme le curriculum vitae lui-même, devrait être mis à jour régulièrement, c'est-à-dire sans doute tous les ans.

Les recommandations formulées dans ce *Guide* ne sont pas immuables. Le dossier d'enseignement n'atteindra ses objectifs que lorsque les décisionnaires des ressources humaines et le corps professoral lui feront confiance. Il est absolument nécessaire que s'engage entre tous les intéressés un dialogue ouvert et transparent sur la nature et le contenu du dossier d'enseignement. Toute liste des « éléments éventuels à inclure au dossier d'enseignement », telle que celle qui est proposée ci-dessous, devrait pouvoir être révisée ultérieurement afin qu'y soient incluses toutes les données pertinentes. Le dossier

d'enseignement établi avec discernement et bonne foi deviendra un instrument important et fiable. S'il est élaboré de façon souple et fait place à une vaste gamme d'options, il pourra facilement être adapté à toutes les disciplines.

3. Marche à suivre pour créer un dossier d'enseignement

La partie 3 présente six étapes à suivre pour créer un dossier d'enseignement utile et établir la liste des éléments possibles à y inclure. Un dossier ne doit pas nécessairement comprendre tous ces éléments. Ceux-ci sont plutôt présentés à titre de suggestions, et le professeur peut choisir ceux qui conviennent le mieux à sa situation d'enseignement.

Première étape - Préciser les responsabilités pédagogiques

L'enseignement s'inscrit dans le contexte de divers objectifs de programme ou de discipline, lesquels influent à leur tour sur les responsabilités pédagogiques ainsi que sur les critères d'évaluation du succès de l'enseignement. Le professeur devrait inclure dans son dossier une brève description de sa propre perception du contexte, des responsabilités, des obligations et des attentes. Comme le sait quiconque ayant déjà donné un cours de méthodologie obligatoire, les exigences différentes des programmes déterminent à d'importants égards et de diverses façons les défis que pose l'enseignement. La première étape dans l'élaboration d'un dossier d'enseignement consiste donc à décrire la relation entre les buts de l'enseignement et les objectifs du programme. Il pourrait être question du nombre et du genre de cours à donner, du rôle éventuel de ces cours au sein d'un programme global du département, du mode d'évaluation des étudiants ainsi que des attentes relatives au cours.

Deuxième étape - Choisir les critères d'un enseignement efficace

En prêtant une attention particulière aux buts et objectifs énoncés à la première étape, le professeur choisit les éléments qui sont le plus directement liés à ses responsabilités en

matière d'enseignement et rédige un énoncé de ses réalisations dans chacun de ces domaines. Le choix des éléments retenus reflétera les préférences personnelles et le style d'enseignement du professeur.

Troisième étape - Placer les critères en ordre d'importance

Les énoncés sur les critères d'enseignement doivent apparaître dans l'ordre qui convient le mieux à l'usage que l'on veut en faire. À titre d'exemple, si le professeur veut montrer qu'il a amélioré son enseignement, il présentera d'abord les points qui, à court terme, entraîneront des améliorations. Ainsi, un « Énoncé sur les tests et les examens axés sur les objectifs pédagogiques » (élément n° 6 de la liste ci-dessous) sera sans doute plus utile dans l'immédiat que la « Participation aux activités d'une association ou d'une société vouée à l'amélioration de l'enseignement et de l'apprentissage » (élément n° 21).

Les énoncés peuvent être présentés en paragraphes ou en style télégraphique. Ils doivent apparaître sous des rubriques qui font ressortir l'importance de certains éléments et l'aspect accessoire de certains autres. Il convient d'ajouter aux points qui constituent des preuves importantes de courtes explications ou des annotations.

Quatrième étape - Consigner les preuves

Le professeur doit conserver des exemplaires de tous les documents imprimés mentionnés dans le dossier, et notamment les examens, les réponses originales aux questionnaires d'évaluation, les lettres du directeur et des étudiants ainsi que des échantillons de travaux d'étudiants. En outre, il est prudent d'archiver tous les courriels échangés avec les étudiants. Ces documents originaux ne font pas partie du dossier, mais ils servent de preuves au besoin.

À la fin du dossier, le professeur précise que les documents en question sont disponibles sur demande.

Cinquième étape - Incorporer le dossier au curriculum vitae

Le professeur insère le dossier dans son curriculum vitae à la rubrique « Enseignement ». L'endroit précis où placer le dossier dans le curriculum vitae par rapport aux sections sur la recherche et la participation aux activités de service est une question de choix personnel ou de pratique institutionnelle.

Sixième étape (facultatif) - Ajouter des modèles de documents

Lorsque le professeur soumet son curriculum vitae à jour au comité des promotions et de la permanence, il peut y joindre quelques pages de documents tirés des principales preuves indiquées dans le dossier, notamment un plan de cours type, une liste des lectures de référence, un examen axé sur les objectifs, un résumé numérique des évaluations de ses cours faites par les étudiants ou des lettres d'appréciation non sollicitées reçues d'étudiants. L'inclusion de cette étape dépend beaucoup des habitudes de l'établissement, mais elle est habituellement indiquée lorsque le professeur cherche à obtenir la permanence ou une promotion.

3.1 Aide disponible

L'une des plus grandes difficultés que pose l'utilisation des données sur l'évaluation de l'enseignement aux fins des promotions consiste à établir des normes permettant de faire une distinction entre un bon rendement et un rendement médiocre. L'expérience du centre de consultation sur l'enseignement, si votre collègue ou université en compte un, peut être précieuse à cet égard. Le recours aux services de conseillers professionnels dès le début du processus peut permettre au professeur d'obtenir des précisions utiles et de

structurer son dossier pour en tirer un avantage optimal. Même s'il a suivi toutes les étapes, le professeur peut juger bon de demander l'opinion confidentielle d'un conseiller pédagogique ou d'un collègue en qui il a confiance pour parfaire le contenu et la présentation de son dossier avant de le soumettre aux comités d'évaluation par les pairs.

Avant de prendre des décisions importantes en matière de carrière, les professeurs, de concert avec les administrateurs, devraient profiter de chaque occasion possible d'acquérir une expérience personnelle de façon confidentielle et sans craindre d'être critiqués, en utilisant les procédures envisagées dans le but d'améliorer leur enseignement. Une façon d'acquérir ce genre d'expérience est d'inclure le dossier dans le rapport annuel du professeur dans les années précédant sa demande de permanence ou de promotion, ce qui atténuerait quelque peu l'anxiété liée aux grandes décisions de carrière.

3.2 Éléments pouvant figurer dans un dossier d'enseignement

Les professeurs doivent reconnaître, parmi les points suivants, ceux qui serviraient à mettre le plus en valeur leur compétence comme enseignant et ceux qui leur seraient plus utiles pour s'auto-évaluer et s'améliorer. Le dossier devrait être élaboré de façon à faire la preuve d'un enseignement efficace.

3.2.1 Responsabilités et tâches pédagogiques

1. Liste des titres et des numéros de cours, des unités ou des crédits, ainsi que des effectifs, accompagnée d'un bref commentaire.
2. Liste du matériel de cours préparé à l'intention des étudiants.
3. Renseignements sur la disponibilité du professeur à l'égard des étudiants et preuve de communication prompte et efficace par courriel avec les étudiants.

4. Rapport sur la détermination des difficultés des étudiants et l'encouragement à participer aux cours ou aux programmes.
5. Mesures prises pour souligner la pertinence des divers types d'apprentissage et leur interrelation.
6. Énoncé sur les tests et les examens axés sur les objectifs pédagogiques.

3.2.2 Résultats d'un enseignement de qualité

7. Notes des étudiants aux examens préparés par le professeur ou aux examens normalisés, avant et après avoir suivi le cours, comme preuves de l'apprentissage.
8. Cahiers de laboratoire des étudiants et autres cahiers d'exercice ou registres.
9. Dissertations, travaux de création, projets et rapports de travaux pratiques produits par des étudiants.
10. Registre des étudiants qui choisissent des cours avancés dans le domaine et qui réussissent.
11. Registre des étudiants qui choisissent un autre cours donné par le même professeur.
12. Preuves de supervision efficace de thèses de baccalauréat spécialisé, de maîtrise ou de doctorat.
13. Mise sur pied ou conduite réussie d'un programme de stages.
14. Preuves de l'aide apportée à des collègues pour améliorer leur enseignement.

3.2.3 Évaluation et amélioration de son enseignement

15. Tenue d'un dossier des modifications apportées à la suite d'une auto-évaluation.
16. Effort pour innover et évaluation de l'efficacité des nouvelles façons de faire.

17. Lecture de publications sur l'amélioration de l'enseignement et effort pour mettre en pratique les idées proposées.
18. Examen de nouveau matériel didactique en vue de son utilisation éventuelle et échange de matériel de cours avec un collègue d'un autre établissement.
19. Recherches sur sa méthode d'enseignement ou son cours.
20. Participation aux activités d'une association ou d'une société vouée à l'amélioration de l'enseignement et de l'apprentissage.
21. Participation à des séminaires, ateliers et réunions de professionnels visant à améliorer la qualité de l'enseignement.
22. Recours à des services généraux de soutien comme l'Education Resources Information Centre pour améliorer son enseignement.
23. Participation à l'élaboration de cours ou de programme d'études.

3.2.4 Contributions à l'extérieur de la salle de cours

24. Préparation d'un manuel ou de tout autre matériel pédagogique comme un didacticiel en ligne.
25. Rédaction d'un ouvrage ou collaboration à une publication professionnelle sur l'enseignement de sa discipline.

3.2.5 Renseignements provenant d'étudiants

26. Données tirées des évaluations du cours ou de l'enseignement par les étudiants, qui proposent des améliorations ou qui indiquent un degré d'efficacité ou un taux de satisfaction générale.
27. Preuves de la satisfaction des étudiants, dont des commentaires écrits reçus pendant la session ou après la réussite d'un cours.

28. Renseignements recueillis lors d'entretiens avec les étudiants.

3.2.6 Renseignements provenant de collègues

29. Propos de collègues ayant observé le professeur pendant qu'il enseignait, soit à titre de membres d'une équipe pédagogique ou d'observateurs indépendants d'un cours en particulier, soit parce qu'ils donnent d'autres parties du même cours.

30. Commentaires écrits de professeurs qui donnent des cours pour lesquels un cours en particulier est un préalable.

31. Preuve de la contribution du professeur à l'élaboration et à l'amélioration d'un cours.

32. Déclarations de collègues d'autres établissements sur le degré de préparation des étudiants aux études supérieures.

33. Demandes de conseils ou lettres de reconnaissance de conseils reçues par un comité pédagogique ou un organe semblable.

3.2.7 Renseignements provenant d'autres sources

34. Distinctions obtenues, par exemple mise en candidature pour le titre d'« enseignant de l'année » ou nomination à ce titre.

35. Énoncés sur les réalisations en matière d'enseignement provenant d'administrateurs de son propre établissement ou d'un autre établissement.

36. Évaluations d'anciens et autre rétroaction de diplômés.

37. Commentaires de parents d'étudiants.

38. Rapports d'employeurs d'étudiants (par exemple, dans le cadre d'un programme travail-études ou d'un programme coopératif).

39. Invitations à enseigner provenant d'organismes de l'extérieur.

40. Invitations à contribuer à des publications sur l'enseignement.
41. Autres types d'invitations s'appuyant sur la réputation du professeur à titre d'enseignant, par exemple invitation à une entrevue avec les médias pour parler d'innovations pédagogiques réussies.

4. Exemple de dossier d'enseignement

Le curriculum vitae classique d'un professeur consacre rarement plus de quelques lignes à l'enseignement et ne comporte le plus souvent à cet égard qu'une liste de titres de cours. Le dossier d'enseignement ajoute au curriculum vitae de une à trois pages de renseignements sur la nature et la qualité de l'enseignement. Une évaluation de l'efficacité de l'enseignement qui ne s'appuie pas sur ce genre de données est incomplète et inexacte. Voici à quoi pourrait ressembler un dossier d'enseignement. L'objectif de ce modèle n'est pas de décrire un cas réel, mais plutôt d'illustrer la souplesse de la méthode d'élaboration d'un dossier d'enseignement.

Le problème le plus courant que pose l'établissement d'un bon dossier d'enseignement est la difficulté d'être aussi explicite qu'on le souhaiterait. Il est possible de soumettre, à l'appui d'une planification efficace, un nouveau plan de cours ou la description complète d'un cours, auxquels pourrait être jointe une évaluation faite par un collègue. Il est plus difficile de présenter de façon convaincante des renseignements sur la réussite des étudiants ou les réponses à un questionnaire-maison. Il est sage de mettre à l'essai différentes procédures d'évaluation dans un contexte non menaçant, confidentiel et visant l'amélioration, afin de pouvoir s'entendre avec l'administration sur les critères raisonnables à utiliser lorsque des renseignements semblables seront nécessaires aux fins des promotions. Dans les établissements où il existe des services d'évaluation ou d'amélioration de l'enseignement, on peut sans doute obtenir facilement des conseils et de l'aide à cet égard.

Dossier d'enseignement – Professeur X

Introduction

Ces dernières années, de plus en plus d'étudiants d'autres départements s'inscrivent à des cours à option de linguistique. Leurs antécédents et leurs attentes diffèrent grandement de ceux des étudiants inscrits au programme de baccalauréat avec spécialisation. Après discussion avec mon directeur et mon doyen, j'ai abandonné un cours de deuxième année que je donnais depuis plusieurs années et conçu un nouveau cours d'introduction à la linguistique pour les étudiants qui ne suivent pas ce programme. Les exigences, y compris les lectures, les travaux et les examens, ont toutes été adaptées aux besoins des étudiants qui prennent un cours à option de linguistique. Par ailleurs, je continue de donner le cours obligatoire de méthodologie de la recherche en psycholinguistique aux étudiants du baccalauréat spécialisé et j'enseigne un cours intermédiaire à option sur les dialectes canadiens français. J'ai pu juger du rendement des étudiants ayant suivi le cours de méthodologie par leur réussite dans les cours ultérieurs. Le cours sur les dialectes étant essentiellement un cours de culture personnelle, la motivation des étudiants représente un facteur important de la réussite. En outre, j'avais sous ma responsabilité trois étudiants de maîtrise, dont deux ont obtenu leur diplôme cette année.

Les éléments suivants de l'évaluation de mon enseignement me paraissent les plus importants.

Aperçu général : liste des cours, etc.

[voir élément n° 1³]

1. Cours de linguistique pour profanes :

- ▶ notes des étudiants aux examens que j'ai préparés après avoir consulté mes collègues;
- ▶ plan de cours détaillé [voir élément n° 2]; attention particulière accordée aux étudiants éprouvant des difficultés [voir élément n°4];
- ▶ satisfaction moyenne ou plus élevée des étudiants d'après les résultats d'un sondage (sur une échelle de 5, « moyen » coté 3.) [voir points n^{os} 26 et 27].

2. Séminaire de recherche en psycholinguistique pour les étudiants du baccalauréat spécialisé :

- ▶ exemples de dossiers de laboratoire notés [voir élément n°8];
- ▶ commentaires de collègues indiquant que la préparation préalable des étudiants avait été suffisante et qu'ils n'avaient pas eu besoin d'enseigner de nouveau les principaux concepts [voir élément n° 30].

3. Cours d'intérêt personnel sur les dialectes :

- ▶ échantillons de travaux d'étudiants, allant des meilleurs aux médiocres [voir élément n° 9];

³ Voir la liste des éléments dans la section 3.2 ci-dessus.

- ▶ exemples d'intégration de ma recherche au cours : j'ai demandé aux étudiants d'enregistrer des conversations à l'aéroport et à la gare et de les analyser [voir élément n° 19];
- ▶ satisfaction des étudiants cotée à « 4 », en moyenne, d'après un questionnaire de 20 questions dont 10 questions « de base » du département.

4. Dialectes canadiens

Le cours étant optionnel, la norme de satisfaction des étudiants a été fixée très haut. Les résultats de l'évaluation du cours reflètent une satisfaction considérable, particulièrement en ce qui concerne les exercices pratiques qui étaient étroitement liés à ma recherche. J'avais demandé aux étudiants de faire état, par écrit, de leur mini-étude. J'ai rencontré par la suite les étudiants qui avaient bien voulu donner leur nom et leur adresse. Cinq étudiants sur 30 m'ont écrit pour me remercier d'avoir donné le cours.

Un seul étudiant a remis une dissertation médiocre. Tous les autres ont obtenu au moins un « B ». Des extraits de travaux sont annexés. Après l'examen final, 10 des 18 étudiants m'ont envoyé une note me remerciant d'avoir su rendre intéressante et pertinente une matière ésotérique et théorique. Ces commentaires sont également annexés [voir élément n° 26].

5. Autres tâches connexes

Outre mes tâches pédagogiques normales :

- ▶ j'ai siégé au comité de révision du programme de maîtrise [voir élément n° 23];
- ▶ j'ai assisté à deux ateliers au Centre d'amélioration de l'enseignement, dont l'un portait sur l'évaluation des cours et l'autre sur la rédaction d'examens à choix multiples [voir élément n° 21];
- ▶ j'ai rédigé deux chapitres d'un ouvrage sur les dialectes canadiens [voir élément n° 24];
- ▶ j'ai rencontré les étudiants qui ont obtenu les meilleures notes et ceux qui n'ont pas bien réussi pour chacun de mes cours dans le but de découvrir les facteurs qui sont sources de réussite ou d'échec selon les étudiants. Plusieurs étudiants de sciences ont proposé que le calendrier de remise des travaux soit modifié parce qu'ils se sont rendu compte de l'existence de conflits d'horaire. Je leur ai conseillé de soulever ce genre de question plus tôt parce qu'il est souvent possible, dans un cours à option, de modifier les exigences en matière de travaux en fonction des besoins des étudiants.

Tous les documents mentionnés sont disponibles sur demande.

Ce qu'il importe de constater à l'égard de cet exemple, c'est la mesure dans laquelle il se prête à l'évaluation. La description des activités, bien que brève et précise, va bien au-delà d'une simple liste des cours donnés. Elle permet de connaître les réalisations pédagogiques du professeur fictif X. L'attention de

l'évaluateur est attirée sur des questions particulières comme le soin accordé à la préparation d'examens adaptés aux antécédents et à l'expérience des étudiants. Si l'évaluateur veut obtenir des précisions, il n'a qu'à se reporter aux preuves documentaires annexées.

Un tel dossier fait ressortir l'engagement du professeur à l'égard de la mission d'enseignement du corps professoral. Par ailleurs, il permet au corps professoral de réagir et de renforcer cette mission. Il accorde à l'enseignement une importance égale à la recherche en permettant un examen et une évaluation par les pairs. Il permet ainsi à l'enseignement d'être reconnu, encouragé et récompensé dans le déroulement de la carrière et la promotion du professeur.

5. Bibliographie

Brève liste d'ouvrages recommandés sur l'évaluation de l'enseignement

Il existe une documentation abondante sur l'évaluation de l'enseignement qui va de la description des méthodes d'évaluation aux articles de recherche portant sur des études empiriques de la validité et de la fiabilité des différentes méthodes d'évaluation. La très courte bibliographie qui suit présente les ouvrages et les articles susceptibles d'être les plus utiles aux enseignants souhaitant obtenir une information claire et pratique sur l'évaluation de l'enseignement dans un contexte collégial ou universitaire. Presque tous les ouvrages mentionnés comportent une bibliographie exhaustive qui répondra aux besoins des personnes souhaitant approfondir certaines questions.

ARREOLA, Raoul. *Developing a comprehensive faculty evaluation system*, 2^e édition. Bolton, MA, Anker, 2000.

CASHIN, William. *Idea paper No. 32 – Student Ratings of Teaching: The Research Revisited*, Center for Faculty Evaluation & Development, Kansas State University, septembre 1995.
http://www.idea.ksu.edu/papers/Idea_Paper_32.pdf

CENTRA, J.A. *Reflective Faculty Evaluation: Enhancing Teaching and Determining Faculty Effectiveness*, San Francisco, Jossey-Bass, 1993.

DIAMOND, R.M. *Preparing for Promotion and Tenure Review: A Faculty Guide*. Bolton, MA, Anker, 1995.

DONALD, J.G. « Quality indices for faculty evaluation », *Assessment and Evaluation in Higher Education*, vol. 9, n° 1, 1984, p. 41-52.

DONALD, J.G. et A.M. SULLIVAN (éd.). *Using Research to Improve Teaching*. San Francisco, Jossey-Bass, 1985.

GOODYEAR, G. et D. ALLCHIN. « Statements of Teaching Philosophy », *To Improve the Academy*, vol. 17, 1998, p. 103-121.

KEIG, Larry et Michael D. WAGGONER. *Collaborative Peer Review: The Role of Faculty in Improving College Teaching*, Washington (D.C.), The George Washington University, School of Education and Human Development, 1994, ASHE-ERIC Higher Education Report No. 2.

MURRAY, H.G. *Evaluating University Teaching: A Review of Research*, Toronto, OCUFA, 1980.

SELDIN, P. *The Teaching Portfolio: A Practical Guide to Improved Performance and Promotion/Tenure Decisions*, Bolton, MA, Anker, 1997.

SMITH, R.A. « Creating a Culture of Teaching through the Teaching Portfolio », *Journal on Excellence in College Teaching*, vol. 6, n° 1, 1995, p. 75-99.

University of British Columbia Centre for Teaching & Academic Growth, « Electronic Teaching Portfolio: A Guide For Faculty Members ».

<http://www.tag.ubc.ca/resources/teachingportfolios/Teaching%20Dossier%20Preparation%20May%2017,%2020041.pdf>

WEISS, R., D. KNOWLTON et B. SPECK (éd.). *Principles of Effective Teaching in the Online Classroom: New directions for Teaching and Learning*, San Francisco, CA, Jossey-Bass, 2000.



www.acppu.ca