

Plan de déploiement institutionnel

Présenté par l'Université du Québec à Montréal

Présenté et validé par les membres du Comité des programmes de formation à l'enseignement (CPFE) lors de la 146^e rencontre qui s'est déroulée en ligne le 14 septembre 2022 à 13h30.

Déposé au comité d'agrément des programmes de formation à l'enseignement (CAPFE) le 19 septembre 2022

Plan de déploiement institutionnel du référentiel de compétences professionnelles

Université du Québec à Montréal

1. Qui exercera le leadership pour l'université dans la prise en compte du référentiel de compétences professionnelles nouvellement en vigueur ?

Henri Boudreault, vice-doyen aux études de la Faculté des sciences de l'éducation et président du Comité des programmes de formation à l'enseignement de l'UQAM, assurera le leadership pour l'ensemble des programmes de formation à l'enseignement de l'UQAM.

2. a. Quelles structures seront mises en place pour assurer l'implantation du référentiel nouvellement mis en vigueur et l'arrimage des différents partenaires ?

Maîtrise d'œuvre - Comité des programmes de formation à l'enseignement (CPFE) :

Créé en 2002 pour répondre à la demande de maîtrise d'œuvre du Comité d'agrément des programmes de formation à l'enseignement (CAPFE) dans le cadre d'une réforme des programmes de formation à l'enseignement, le CPFE a notamment pour mandat de s'assurer que les programmes de formation à l'enseignement offerts à l'UQAM répondent aux exigences du ministère de l'Éducation. Présidé par le vice-doyen aux études de la Faculté des sciences de l'éducation, il réunit toutes les directions des programmes de formation à l'enseignement de l'université ainsi que les vice-doyennes, vice-doyens aux études des quatre facultés (arts, éducation, sciences et sciences humaines) qui accueillent ces programmes. Le CPFE coordonne la mise en œuvre du nouveau référentiel dans les programmes de formation à l'enseignement. Il veillera à la cohérence des modifications apportées aux programmes.

Création du comité de soutien à l'implantation du référentiel de compétences :

Mis en place en 2020, le comité de soutien, constitué de directions de programmes de formation à l'enseignement et de direction de services œuvrant auprès des programmes (Bureau de la formation pratique et Centre d'aide en français écrit et oral), assume un rôle de vigie et de conseil auprès du vice-doyen aux études pour la coordination des actions en vue de l'implantation du nouveau référentiel de compétences. Il est notamment responsable de coordonner et d'organiser les activités de consultation et les journées d'étude à l'intention des équipes académiques (directions de programmes, personnes chargées de cours, personnes chargées de la formation pratique, superviseuses, superviseurs et professeures, professeurs).

Mise en place de comités consultatifs de professeures, professeurs chercheurs

L'intégration de nouvelles compétences et la révision de la portée de certaines a appelé une mise à niveau des connaissances et des pratiques collectives. À cette fin, le président du CPFE a mis en place six comités portant sur le numérique, l'éthique, la langue, la culture, la perspective autochtone et l'environnement. Ces comités ont pour mandat premier de nourrir la réflexion sur la portée du nouveau référentiel et l'intégration des changements qui en découlent aux pratiques universitaires et d'enseignement. Ils doivent aussi travailler à la coconstruction d'un continuum commun de suivi et d'évaluation de ces compétences. Ils auront finalement un rôle conseil pour l'actualisation des pratiques pédagogiques au sein des différents programmes.

Création d'un comité de déploiement pour chaque programme

Chaque direction de programme a constitué un comité de déploiement composé d'acteurs de premier plan impliqués dans leur(s) programme(s). Ces comités sont composés des membres de

direction de programme, de responsable de la formation pratique, de professeures, professeurs, de personnes chargées de cours, de représentantes, représentants étudiants et de professionnelles, professionnels. Ce comité de déploiement est, en d'autres mots, constitué des personnes directement impliquées dans l'actualisation de l'approche programme.

2. b. Quels moyens seront pris pour réaliser l'implantation du référentiel dans tous les programmes menant au brevet d'enseignement, y compris les cours chapeautés par d'autres facultés que celle de l'éducation?

1- Établir un leadership

Le président du CPFE et le Comité des programmes de formation à l'enseignement assument le leadership de la réalisation de l'implantation au sein des programmes. De plus, le président du CPFE, le vice-doyen aux études, assure également une représentation formelle des enjeux liés à l'implantation du référentiel auprès de ses collègues vice-doyennes, vice-doyens ainsi qu'auprès des services qui sont impliqués. Il est soutenu également par le doyen, qui assure le suivi, lorsque requis, auprès de ses collègues doyennes, doyens et du vice-rectorat à la Vie académique.

2- Assurer la représentativité des facultés

À l'UQAM, tous les programmes de formation à l'enseignement sont composés de cours offerts par d'autres facultés et départements. L'implication des vice-doyennes, vice-doyens aux études, tant au CPFE qu'au sein du Comité d'implantation, constitue un premier niveau de représentativité formelle. La représentativité disciplinaire, à travers les équipes académiques, est assurée par les membres des comités consultatifs, des membres des équipes programmes et des participantes, participants aux activités de coordination et de codéveloppement.

3- Faire appel aux expertises des chercheuses, chercheurs

Le soutien des chercheuses, chercheurs dont le champ d'expertise recoupe les grands enjeux du référentiel contribue à la coconstruction de la réflexion sur la portée des assises et sur les principes guidant un continuum de développement des compétences à travers les programmes.

4- Créer et animer des espaces d'échanges et de codéveloppement inter et transfacultaires

Le comité d'implantation assure la coordination d'activités de formation, d'échange et de coconstruction afin de soutenir les travaux de portée collective et de favoriser le partage d'expertise entre les différents programmes. Une première journée d'études a eu lieu en juin dernier et il est prévu d'intensifier et de multiplier ces espaces sur différentes thématiques communes.

5- Identifier et soutenir les équipes programmes

Chaque programme a identifié différents acteurs de première ligne au cœur du développement de leur programme en lien avec le déploiement du référentiel. Ces

personnes bénéficieront de libérations et de soutien afin de mener à bien leur plan de déploiement respectif.

6- Bonifier le soutien aux équipes facultaires et académiques

Le déploiement des différents plans d'actions des programmes nécessite un investissement marqué et une intensification des actions pour l'ensemble des acteurs impliqués. Les équipes doivent donc pouvoir bénéficier de libérations de temps et de charges pour en assurer la coordination (directions de programmes) et le développement (professeures, professeurs, personnes chargées de cours, professionnelles, professionnels et étudiantes, étudiants). Les équipes en place devront également être épaulées par des ressources additionnelles (voir question 3).

3. Quelles ressources (humaines, matérielles, financières) sont prévues pour la prise en compte du référentiel nouvellement en vigueur?

Ressources humaines

Pour les **équipes académiques** impliquées, nous avons prévu des libérations pour la coordination et la participation aux différents comités sous la forme de dégrèvements de tâche (pour les professeures, professeurs) et des libérations pour les professeures, professeurs, personnes chargées de cours, coordinatrice, coordonnateur et superviseuses, superviseur de stage, étudiantes, étudiants impliqués ainsi que la rémunération des ressources auxiliaires requises.

L'ajout de **ressources professionnelles** a été réalisé au sein des différentes facultés pour soutenir les travaux des équipes. Quatre agentes, agents de recherche et de planification sont affectés au soutien des vice-doyennes, vice-doyens aux études et aux directions de programme. À ces ressources additionnelles, s'ajoutent les ressources actuelles habituellement mandatées pour travailler sur les dossiers d'études dans les différentes facultés et services.

Ressources financières – Pour les ressources humaines

Pour l'année 2022-2023, il est prévu de réserver des sommes nécessaires de la mesure 2.1.9 Accès à la profession enseignante – Volet 1 – *Soutien aux parcours de formation à l'enseignement et en sciences de l'éducation*. Il est prévu que cette mesure soit renouvelée en 2023-2024.

Ressources matérielles

Il est prévu que l'actualisation des processus de suivi et d'évaluation des compétences fondatrices et transversales va exiger le développement informatique des différentes plateformes informatiques. Cet aspect n'a pas encore été finalisé, mais fera l'objet de travaux d'analyse et de demande de subventions spécifiques pour en assurer le déploiement.

- 4. a. Quels acteurs seront consultés (étudiants, acteurs du milieu scolaire ou des autres facultés, etc.)?**
b. Quel sera le rôle des acteurs impliqués dans l'actualisation du nouveau référentiel de compétences professionnelles ?
c. Qui assurera la coordination entre les différents partenaires?

Les personnes suivantes agissent en **première ligne** dans l'implantation du référentiel :

- Vice-doyennes, vice-doyens aux études de toutes les facultés concernées
- Direction d'unités de programme(s) en enseignement
- Direction du Bureau de la formation pratique
- Direction du Centre d'aide en français écrit et oral
- Équipes professorales de tous les départements concernés
- Équipes de personnes chargées de cours – formation pratique
- Étudiantes représentantes, étudiants représentants aux différents comités de programmes
- Représentantes, représentants externes nommés aux différents comités de programme

Les **acteurs suivants contribuent au soutien** à l'implantation :

- Directions de départements concernés de toutes les facultés
- Direction de services de soutien académique
- Direction de services informatiques
- Équipes professionnelles

Les **acteurs suivants feront l'objet de différentes consultations** au cours du développement des programmes :

- Représentantes, représentants des milieux scolaires publics
- Représentantes, représentants des milieux scolaires privés
- Représentantes, représentants des milieux professionnelles d'enseignement publics et privés
- Représentantes, représentants de différentes associations, fédérations ou regroupements partenaires de programmes d'enseignement

La **coordination** entre les différents acteurs est assurée par le président du CPFE, les membres du Comité de maîtrise d'œuvre (CPFE) et les membres du Comité de soutien à l'implantation du référentiel, tel qu'énoncé au point 1 et dont les mandats sont expliqués au point 2a.

**5. a. Quels aspects des programmes prévoyez-vous modifier?
b. Comment ces modifications permettront-elles de prendre en compte les différentes orientations du nouveau référentiel (ex. : les assises, les principes, les connaissances, l'intégration des perspectives autochtones dans l'enseignement) ?**

Afin de tenir compte des différentes orientations du nouveau référentiel, il est attendu et nécessaire d'opérer des modifications à plus d'un niveau.

D'abord, la réalité de la **transversalité des assises et principes** à transposer dans le continuum de formation fait appel à une **vision commune** pour l'ensemble des programmes de formation à l'enseignement. Ces représentations communes par rapport à la culture, la perspective autochtone, la langue, le professionnalisme collaboratif, l'autonomie professionnelle et l'éthique, notamment, doivent ensuite se traduire en espaces d'exposition, d'apprentissage et d'évaluation qui ne se limiteront pas à une seule activité académique (ex : un cours). Elles nécessiteront l'élaboration d'un continuum de formation et d'un décloisonnement d'activités (ex : pas uniquement un cours sur l'éthique, mais une séquence d'activités et d'opportunités de monitoring), la définition d'un profil d'entrée et de sortie communs, tenant compte des particularités de programmes, ainsi que la mise en place d'une programmation structurée d'enseignement, de suivi, d'accompagnement et d'évaluation formatives et formelles pour l'ensemble des étudiantes, étudiants des programmes de formation en enseignement.

Ensuite, **pour chaque programme**, la relecture des compétences spécialisées au cœur du travail enseignant requiert une révision des contenus formels de formation et une modulation différente des formules pédagogiques d'enseignement et d'évaluation prévues dans le continuum de formation. Il sera aussi nécessaire de déterminer les profils d'entrée et de sortie ainsi que les niveaux de développement attendus des compétences pour chaque année de formation ainsi que les manifestations attendues pour tous les cours ainsi qu'à l'intérieur même des séquences spécifiques de cours prévues dans les programmes.

Il est à noter que, considérant que le développement de certaines compétences se poursuivra lors de l'insertion professionnelle en milieu d'enseignement, il sera nécessaire d'explorer des modalités plus formalisées de transposition de l'évaluation des compétences professionnelles des étudiantes, étudiants en considérant cet aspect.

Conséquemment, il est attendu que les travaux dans les programmes vont se traduire en révision des conditions d'admission et de diplomation, en modifications de contenus, de modalités pédagogiques et évaluatives de cours, en retrait et ajouts de cours, en modifications de grille de cheminement, en révision des documents et modalités d'évaluation d'activités de formation pratiques et en élaboration de nouvelles politiques d'encadrement et de suivi des compétences fondatrices et transversales.

6. Quelles étapes et échéances sont prévues pour le déploiement du référentiel dans les programmes de formation menant à un brevet d'enseignement?

1. Organisation du processus de gestion de changement et identification des structures en appui – **Été 2021**
2. Mise en place des comités de coordination et début des travaux – **Automne 2021**
3. Début des travaux et mise en place du comité de soutien - **Automne 2021**
4. Présentation du document Plan de déploiement aux membres du CPFE – **Hiver 2022**
5. Première Journée d'études sur le référentiel pour tous acteurs des programmes – **Été 2022**
6. Rédaction des plans de déploiement par programme – **Été 2022**
7. Rédaction et adoption du plan de déploiement institutionnel – **Septembre 2022**
 - ---- Retour du CAPFE----
8. Détermination d'une vision programme pour les compétences du **champ 1 – Automne 2022**
 - Profil attendu pour chaque cours ou activité ciblée dans l'atteinte de chaque compétence
 - Suivi des compétences et soutien à la réussite : identification de cours et d'activités prescrites pour l'évaluation de ces dernières
 - Outils de monitoring et activités de soutien à la réussite
 - Critères et paramètres de poursuite dans les programmes de formation à l'enseignement
 - Profil de sortie : critères et niveaux de développement attendus
9. Détermination d'une vision commune pour les compétences **fondatrices et transversales – Automne 2022**
 - Profil d'entrée : conditions, mise à niveau et processus d'admission
 - Suivi du développement des compétences professionnelles et soutien à la persévérance et la réussite : identification de cours communs et d'activités prescrites
 - Outils de monitoring du développement de la compétence professionnelle et activités de soutien à la réussite
 - Critères et paramètres de poursuite dans les programmes de formation à l'enseignement
 - Profil de sortie : critères et niveaux de développement attendus pour chacune des années
10. Détermination d'une vision commune des compétences des **champs 2 et 3 – Hiver 2023**
 - Profil attendu pour chaque activité de formation pratique
 - Suivi des compétences et soutien à la réussite : identification de cours et d'activités prescrites pour l'évaluation de ces dernières
 - Outils de monitoring et activités de soutien à la réussite
 - Critères et paramètres de poursuite dans les programmes de formation à l'enseignement
 - Profil de sortie : critères et niveaux de développement attendus
11. Consultations des services et des unités académiques – **Printemps 2023?**
12. Préparation et rédaction des documents de modification de programmes pour le CAPFE – **Avril 2023 (14 programmes) et octobre 2023 (15 programmes)**
13. Préparation et rédaction des documents de modification de programmes pour l'institution – **Pour décembre 2023**
14. Implantation des nouveaux programmes - **Automne 2024**

7. Quels principaux défis l'université prévoit-elle devoir relever et comment compte-t-elle procéder, le cas échéant?

Les défis organisationnels

L'UQAM compte 29 programmes/profils de programmes en enseignement. Ces programmes sont dirigés par quatre facultés distinctes et leur mise en œuvre requière la collaboration d'équipes professorales issues de plus de 20 départements distincts.

Conséquemment, la communication, la coordination et l'organisation de la reconfiguration des programmes avec l'ensemble de ces acteurs nécessite **beaucoup de temps et mobilise plusieurs ressources professionnelles** en soutien aux activités.

Les solutions

Il nous est possible de prévoir que l'UQAM doive **revoir l'échéancier** de dépôts des projets de programmes d'ici l'été 2023 selon l'évolution des travaux prévus cette année.

Pour ce qui est des ressources additionnelles, l'UQAM a prévu **l'embauche de ressources professionnelles en soutien** aux vice-doyennes, vice-doyens aux études et aux programmes. Ces embauches sont possibles, notamment, par le soutien financier alloué grâce à la subvention spécifique – Volet 1 – 2.1.22.1 *Soutien aux parcours de formation en enseignement et en sciences de l'éducation*.

Les défis académiques de coordination des orientations

Le déploiement d'un référentiel de compétences repose sur une coordination transprogrammes et appelle à une cohésion de postures, d'orientation et d'actions pour l'ensemble des programmes. L'ajout de compétences fondatrices et transversales et du monitoring attendu exige également un arrimage des pratiques de suivi et d'évaluations (par cours) dans un continuum qui va au-delà des paramètres de formation universitaire actuels (niveaux de développement de compétences attendus à l'admission et poursuite du développement de formation postdiplomation). Il est anticipé que ces modifications aient un impact sur les politiques et règlements universitaires ainsi que sur les plateformes de soutien académique.

Les solutions

Plusieurs chantiers ont été lancés afin de sensibiliser le Bureau des études et le Vice-rectorat à la Vie académique aux impacts à prévoir lors de la mise en place des changements attendus dans les programmes de formation à l'enseignement. Toutefois, les travaux demeurent embryonnaires puisque les modifications à venir reposent sur des travaux qui sont prévus au cours de l'année 2022-2023.

Concrètement, nous avons commencé les chantiers suivants :

- L'analyse des nouveaux canevas de dépôts de projets du CAPFE et l'arrimage avec les canevas et processus institutionnels;
- La préanalyse des règlements sur les études de premier cycle et des cycles supérieurs – articles relatifs à l'évaluation;
- Le déploiement d'un module de suivi de compétences sur la plateforme soutenue par l'institution (Moodle).

