

Résumé de l'évaluation périodique du programme de Maîtrise en gestion de l'éducation et de la formation (M. Éd.)

— *Résumé de l'évaluation périodique du cheminement en gestion de l'éducation*

Département de la Gestion de l'Éducation et de la formation
Faculté d'éducation
De l'automne 2003 à l'automne 2005

Description sommaire du cheminement en gestion de l'éducation

La responsabilité du cheminement en Gestion de l'éducation (MGE) relève du département Gestion de l'éducation et de la formation de la Faculté d'éducation.

La MGE s'adresse à des personnes qui occupent une fonction de direction, de direction adjointe ou de cadre d'une commission scolaire ou d'un établissement d'éducation (public, privé, formation professionnelle, éducation des adultes) ou à une candidate ou à un candidat qui se prépare à occuper une telle fonction. Les objectifs poursuivis par le programme de Maîtrise en gestion de l'éducation se réalisent dans une formation permettant de se donner une vision opérationnelle, dynamique et systémique des milieux de l'éducation, de développer des compétences en animation, coordination et supervision des activités éducatives. Le développement des capacités de leadership et la gestion des ressources humaines, financières et matérielles figurent aussi parmi les objectifs du programme.

Le programme MGE compte 45 crédits, répartis en trois modules cumulatifs de 15 crédits chacun conduisant, par étapes successives et progressives, à un Microprogramme, à un Diplôme et, enfin, à un grade de Maîtrise. Au préalable des 45 crédits, une formation de six crédits est offerte aux enseignantes et aux enseignants qui manifestent leur intérêt pour la fonction de direction d'école. Ces derniers y sont inscrits comme étudiantes ou étudiants libres. S'ils poursuivent ultérieurement leurs études et ont répondu aux exigences universitaires, les crédits accumulés sont reportés au Diplôme. Il faut noter que, depuis le 1^{er} septembre 2001, les directions d'établissement doivent, dans les cinq années qui suivent leur entrée en fonction, compléter un diplôme (30 crédits) de 2^e cycle en administration scolaire.

La principale caractéristique de la MGE est la prise en compte des besoins de formation des étudiantes et des étudiants afin d'offrir des activités adaptées et pertinentes pour leur pratique professionnelle. L'équipe professorale a développé une approche centrée sur l'étudiante, l'étudiant et sur le processus d'apprentissage. Cette approche reconnaît l'importance des interactions (théorie et pratique, individu et groupe, professeur et étudiant) et de l'analyse de la pratique professionnelle comme source valorisée d'apprentissages. Elle accorde un statut aux groupes stables d'étudiantes et d'étudiants comme élément de support à la motivation et à l'apprentissage. Au cours des deux dernières années, l'équipe professorale a conçu un référentiel de compétences à développer dans le programme MGE et spécifique au Département. Une telle démarche s'inscrit dans le renouveau continu du développement de l'expertise du Département au sein de son champ d'études et de pratiques professionnelles.

INTRODUCTION

À la fin de l'automne 2003, le Département de la Gestion de l'Éducation et de la Formation (GEF) a entrepris l'évaluation de son cheminement de en gestion de l'éducation (MGE).

Le comité d'évaluation de programme (CÉP)

Le CÉP qui fut constitué à l'automne 2003, était composé de neuf membres: Lise Corriveau, professeure au Département GEF et présidente de ce comité, Marie Bouchard, professeure retraitée au Département GEF, Louise Royal, représentante des professeures au Département GEF, Marthe Van Neste, représentante des

chargés de cours au Département GEF, Guy Pelletier, professeur au Département d'études en éducation et d'administration de l'éducation de l'Université de Montréal, Sylvie Poulin, représentante des étudiantes et des étudiants en gestion de l'éducation, Clément Roy, représentant des étudiantes et des étudiants à la maîtrise en gestion de l'éducation, et mesdames Thérèse Doré et Laurence Solar-Pelletier, professionnelles de recherche.

Le processus d'auto-évaluation

Le prédiagnostic

Parmi les éléments marquants du prédiagnostic, notons les points forts et les points faibles qui ont été soulevés de même que les questions majeures pour l'avenir et le développement du programme qui ont été identifiées. En ce qui concerne les points forts, malgré une plus forte compétition que rencontre le Département GEF face aux autres universités, les inscriptions à la MGE ont considérablement augmenté ces dernières années et se sont diversifiées. La formation dispensée à la MGE est reconnue pour la qualité et la pertinence des contenus qui répondent aux besoins des gestionnaires en exercice, pour son approche pédagogique centrée sur l'apprenante et l'apprenant, pour ses capacités d'adaptation et d'innovation qui tiennent compte de l'évolution constante du contexte en éducation et de ses effets sur le système scolaire québécois. En ce sens, l'équipe de la gestion de l'éducation a élaboré, durant les deux dernières années, un référentiel de compétences pour les dirigeantes et les dirigeants en éducation. Enfin, l'équipe professorale maintient des liens importants avec le réseau de l'éducation et est constamment interpellée pour offrir des formations dans toutes les régions du Québec.

Malgré les forces du programme, certaines faiblesses et difficultés ont été relevées. L'équipe professorale, tout comme le soutien administratif, n'augmentent pas en fonction des personnes inscrites et des besoins nouveaux. Le recrutement de personnes qualifiées à la fois pour un enseignement adapté aux besoins des étudiantes et étudiants et pour la recherche, est difficile. Au moment du prédiagnostic, en excluant les professeures et les professeurs de la gestion de la formation, huit professeurs constituaient l'équipe en Gestion de l'éducation dont trois complètent toujours des études doctorales. Par ailleurs, la formation est offerte hors campus, dans diverses régions du Québec, et chaque groupe se voit assigner une coordonnatrice ou un coordonnateur (assumé entre autres par les professeures et professeurs) qui établit le lien avec le Département en ce qui concerne les aspects administratifs et pédagogiques. Ceci exige de l'engagement, de la disponibilité et de nombreux déplacements de la part des ressources professorales. Compte tenu du nombre limité de ressources professorales et administratives du Département, l'essoufflement et la fatigue minent les membres de l'équipe qui n'arrivent pas à assumer de façon satisfaisante toutes les dimensions de leurs tâches, notamment celles associées à la recherche. Malgré les efforts consentis pour adapter les procédures administratives à l'augmentation des effectifs étudiants, le Département rencontrait, au moment du prédiagnostic, de nombreuses difficultés à cet égard. Il ne disposait pas d'outils informatiques adéquats, ni de procédures adaptées à la taille actuelle des cohortes étudiantes.

Le prédiagnostic a fait ressortir trois enjeux majeurs pour la Maîtrise en Gestion de l'éducation : 1) Maintenir la qualité et la pertinence de la formation dans un contexte de changements multiples et d'une compétition interuniversitaire sans cesse accrue; 2) Développer la recherche malgré l'augmentation importante des inscriptions et des ressources insuffisantes; 3) Assurer le développement du programme sur la base des compétences.

Les questions retenues par le CEP, incluant celles formulées par le vice-recteur à l'enseignement et la direction de la Faculté, concernent la pertinence et la qualité du programme. Au plan de la pertinence, les questions retenues étaient : 1) Comment les activités professionnelles des personnes inscrites au programme peuvent-elles être davantage utilisées dans les activités de formation y compris dans les travaux exigés pour l'évaluation des apprentissages? 2) Dans ce programme, y a-t-il des perspectives de développement pour des activités de formation sur mesure non créditées? 3) Dans quelle mesure le programme de Maîtrise en gestion de l'éducation s'inscrit-il dans les priorités facultaires en matière d'innovation pédagogique et de partenariat avec les milieux de pratique? 4) Comment maintenir les partenariats avec le milieu en établissant des priorités? Comment maintenir et développer l'ancrage dans le réseau scolaire sans un coût humain trop grand? 5) Comparativement à des programmes similaires d'autres

universités, comment le programme de Maîtrise en gestion de l'éducation se distingue-t-il? 6) Comment augmenter le taux d'obtention du diplôme de la Maîtrise? Quelle est la valeur ajoutée pour les étudiantes et les étudiants?

Au plan de la qualité, les questions retenues étaient : 1) Est-ce que les crédits accordés dans ce programme correspondent aux exigences de 2e cycle? 2) Comment assurer la qualité de la formation, mettre à jour les contenus et être constamment à la fine pointe des informations professionnelles et de la recherche alors que les défis quotidiens de l'enseignement, de la coordination et de la formation continue des directions prennent la majeure partie du temps et des forces du corps professoral? 3) Comment évaluez-vous l'efficacité de la coordination de l'encadrement des étudiantes et des étudiants assurée par le personnel enseignant, notamment par le personnel chargé de cours? 4) Comment favoriser l'appropriation du programme par compétences par l'ensemble des professeures et des professeurs et par les chargées et chargés de cours?

Le plan d'évaluation a reçu l'approbation du Conseil de faculté en avril 2004.

L'évaluation ciblée

Démarche effectuée : L'évaluation ciblée s'est déroulée du printemps à l'automne 2004 pour la cueillette de données, et de l'automne 2004 à l'hiver 2005 pour l'analyse des données et la préparation du rapport d'autoévaluation.

Instruments utilisés : Diverses méthodes de collecte de données, essentiellement qualitatives, ont été utilisées : les groupes de discussion, les questionnaires écrits à questions ouvertes et la recherche documentaire. À l'aide du groupe de discussion, trois groupes d'étudiantes et d'étudiants, un groupe de chargées et de chargés de cours et un groupe formé de l'ensemble du corps professoral et des coordonnatrices et des coordonnateurs¹ du Département GEF ont été interrogés. Un questionnaire écrit a été utilisé à la suite de certaines difficultés qu'a rencontrées l'équipe de recherche à fixer des rendez-vous pour procéder à des groupes de discussion. Ce questionnaire a été distribué auprès de quinze étudiantes et étudiants et de tous les chargées et chargés de cours, dans le but de venir compléter les réponses reçues durant les groupes de discussion. Un autre questionnaire a été distribué à trois commissions scolaires et à des associations représentatives de directions d'établissements scolaires. Enfin, une analyse documentaire des fiches signalétiques des programmes, des fiches descriptives des activités pédagogiques, de la liste des activités de coordination, des priorités facultaires, de plans de cours, de formulaires d'évaluation de cours, de sites Internet et autres a été effectuée.

Forces et faiblesses du programme : Dans son ensemble, le programme de formation de la MGE offert par l'Université de Sherbrooke est très apprécié, autant par les étudiantes et les étudiants que par les autorités du milieu scolaire. Le Département jouit d'une excellente réputation et a pour caractéristique de donner une formation professionnelle de qualité. En demeurant très proche de la pratique de direction de ses étudiantes et de ses étudiants et en offrant un programme en cohorte dans une perspective de codéveloppement professionnel, l'institution réussit à se distinguer des autres universités. Les travaux exigés dans les cours sont en général appréciés parce qu'ils deviennent des outils que les étudiantes et les étudiants peuvent investir en temps réel dans leur pratique professionnelle. Le dynamisme de l'enseignement des professeures et des professeurs et des chargés et chargés de cours démontre une capacité à innover pédagogiquement, que ce soit lors d'une adaptation d'un cours à un besoin immédiat, du développement d'un programme par compétences ou de la mise en place de différents profils de maîtrise. De plus, en demeurant en contact étroit et itératif avec les différents réseaux d'éducation, le Département GEF s'assure de l'actualisation de ses activités de formation. Cela lui permet d'entrevoir l'évolution des besoins à venir et de répondre de façon ponctuelle aux besoins de formation non créditée. Cette grande visibilité du Département et la reconnaissance de la qualité de ses programmes de formation font en sorte que ce dernier a le nombre le plus élevé d'étudiantes et d'étudiants dans son secteur universitaire au Québec et qu'il est celui qui dispense des activités de formation sur le plus grand territoire. Enfin, la MGE

¹ Un coordonnateur est un chargé de cours qui a en plus une tâche de coordination

constitue un programme original qui, de par sa spécificité professionnelle, peut se différencier à l'occasion des exigences générales de 2e cycle de l'Université. Rappelons cependant que l'objectif visé par la MGE n'est pas de former des chercheurs. Dans cette perspective, le programme répond aux exigences fixées à un programme de formation à caractère professionnel et axé sur la maîtrise d'une expertise d'intervention.

Le développement d'une approche par compétences est un enjeu sur lequel les professeures et les professeurs oeuvrent déjà depuis quelque temps. La démarche engagée se poursuit et des rencontres de formation avec les chargées et chargés de cours ont eu lieu. L'ensemble des formatrices et des formateurs travaille de concert afin de conduire à la réussite de l'implantation de l'approche par compétences. Enfin, cette approche invite à revoir la conception des profils traditionnels de la fin de la Maîtrise dans le but d'accroître le taux d'obtention du diplôme de Maîtrise.

Sur le plan des difficultés et des faiblesses, le Département souffre d'un problème important, soit le manque de ressources humaines. Le ratio professeur/étudiants indique une forte proportion d'étudiantes et d'étudiants pour le nombre de professeurs. La surcharge de travail, qui incombe aux professeures et aux professeurs dans leurs activités d'enseignement et d'encadrement, les handicape dans le développement d'activités de recherche, alors qu'ils ont accès à des sources privilégiées d'information par leur participation aux différents réseaux existants. Au moment de la cueillette des données, deux postes de professeure ou de professeur sont encore ouverts² au Département GEF, mais il est très difficile de les combler. Les experts dans le secteur sont très rares. Par ailleurs, une équipe de recherche (ÉRCPE) existe depuis 2003, mais compte tenu de sa récente constitution l'analyse de son impact reste à venir. La mise sur pied de l'ÉRCPE aura sans doute un impact positif sur l'ensemble de la recherche au sein du Département. Enfin, le département déplore le faible taux d'obtention du diplôme de maîtrise (45 crédits), plusieurs étudiantes et étudiants terminant leurs études après l'obtention des 30 crédits obligatoires à l'exercice de leur fonction.

Pistes de développement : En vue d'améliorer la formation offerte au programme MGE, le comité formule un ensemble de recommandations. Ainsi, dans le but d'accroître le taux d'obtention du grade de Maîtrise, poursuivre la mise en place de différents profils (exécutif et recherche) pour la réalisation des 15 derniers crédits du programme; continuer à implanter le programme par compétences; assurer le suivi du cheminement des étudiantes et des étudiants; maintenir un ancrage dans le milieu scolaire; maintenir des activités de formation non créditées; veiller à l'embauche de professeures et de professeurs pour contribuer aux activités du Département.

Le rapport d'évaluation a été adopté par le Conseil de faculté le 14 février 2005.

L'évaluation externe

Les personnes expertes retenues par le Secrétariat de l'évaluation périodique pour procéder à l'évaluation externe sont les suivantes : M. André Brassard, professeur titulaire, Département Administration et fondements de l'éducation, Université de Montréal; M. Jean Poitras, directeur général à la retraite d'une commission scolaire; M^{me} France Jacob, Chef du Service de formation chez Bombardier Aéronautique. La visite de ces personnes s'est déroulée le 27 octobre 2005, au campus de Longueuil de l'Université de Sherbrooke. À cette occasion, ils ont rencontré la direction de la Faculté, les membres du comité d'évaluation, des membres du corps professoral, des chargés de cours, des étudiants inscrits au programme et le responsable du Département.

Dans leur rapport respectif, les évaluateurs externes commentent la pertinence et la qualité du programme de même que la méthodologie utilisée dans le cadre de l'évaluation.

En ce qui concerne les forces du programme, les évaluateurs externes reconnaissent la pertinence sociale et pratique de même que la qualité du programme MGE et de son approche pédagogique qui répondent très bien aux besoins des étudiants, aux transformations du système d'éducation, à une révision de la fonction

² Un poste a été comblé en janvier 2005.

de direction d'établissement scolaire, aux compétences qu'elle exige. Ils reconnaissent le bien-fondé d'avoir développé un référentiel de compétences de la fonction de direction d'école. La cohésion et l'esprit de coopération de l'équipe professorale, incluant les chargés de cours, la capacité du département de se mettre en réseau avec des partenaires du milieu de l'éducation, l'expérience professionnelle de l'équipe professorale (incluant les chargés de cours) et sa capacité de l'exploiter à des fins de formation constituent un ensemble de conditions susceptibles de favoriser le maintien de la qualité du programme et son amélioration constante.

En ce qui concerne les problèmes, les difficultés ou les points à améliorer, les évaluateurs reconnaissent ceux qui ont été identifiés dans le rapport et qui sont principalement reliés aux retards dans la remise des travaux des étudiantes et des étudiants, à la difficulté, pour les étudiantes et les étudiants, de poursuivre des études jusqu'à la fin de la maîtrise, aux lacunes du support administratif pour permettre de faire face à la croissance rapide des inscriptions et à la dispersion des étudiantes et des étudiants sur un vaste territoire, à la difficulté de recruter des professeurs qui possèdent une riche expérience professionnelle dans le réseau de l'éducation et qui sont détenteurs d'un doctorat et, en conséquence, à l'essoufflement et à la fatigue de l'équipe professorale en place qui compte parmi ses ressources, trois professeurs qui doivent compléter leurs études doctorales. Les deux évaluateurs reconnaissent que la charge de travail des professeurs est considérable et qu'à moyen terme, cela risque de se répercuter sur la qualité du programme et sur les tâches de recherche. Les deux évaluateurs émettent diverses suggestions pour faire face à chacune des difficultés mentionnées. Celles-ci seront reprises dans le plan d'action du département.

Sur le plan de la méthodologie, les deux évaluateurs externes s'entendent pour dire qu'une bonne somme d'informations a été colligée et que celle-ci a permis d'identifier des forces du programme à protéger et des aspects sur lesquels des améliorations doivent être apportées. Tout comme cela a été mentionné dans le rapport d'évaluation, ils mentionnent qu'aucun étudiant diplômé de la maîtrise n'a été rencontré, ce qui constitue une limite non négligeable de la démarche. Enfin, un des évaluateurs aurait apprécié avoir plus de précisions sur les entrevues réalisées. Ce dernier souligne que ces éléments n'enlèvent pas sa valeur à l'enquête, mais limitent la possibilité d'en apprécier toute la portée.

En définitive, l'évaluation externe fut très positive et les conseils formulés furent pertinents, très appréciés et seront pris en compte dans le plan d'action.

Faculté d'éducation
Juin 2003 à février 2006

Description sommaire du cheminement gestion de la formation (2003-2006)

Relevant de la Faculté d'éducation, le programme de Maîtrise en gestion de l'éducation et de la formation permet un cheminement en gestion de l'éducation ou en gestion de la formation.

L'objet de ce résumé est en lien avec le cheminement en gestion de la formation (MGF). Offert depuis 1995, il s'adresse aux personnes qui oeuvrent dans le domaine de la formation en entreprise privée, publique et parapublique et en gestion de projets de formation.

Les objectifs de ce programme sont :

- Comprendre le rôle de la formation dans une organisation et l'utiliser comme outil stratégique de développement;
- Analyser, selon une démarche scientifique, un problème de performance au travail et déterminer les compétences à développer; Concevoir et appliquer un plan de formation; Superviser la conception et la production et évaluer la qualité d'une activité ou d'un programme de formation;
- Étudier des philosophies, des politiques et des pratiques novatrices en gestion de la formation sur le plan international;
- Mettre en oeuvre un processus administratif approprié à la gestion d'une activité, d'un programme ou d'un service de formation.

Les études ont une durée de trois années et demie. Elles comprennent un diplôme de 2^e cycle de 30 crédits qui vise la professionnalisation des pratiques et le développement de pratiques innovantes. Une fois ce diplôme complété, l'étudiante ou l'étudiant peut poursuivre et obtenir un grade de Maître en éducation par l'obtention de 15 crédits additionnels à travers, entre autres, la réalisation d'un projet de type recherche-action répondant à un mandat réel en contexte d'entreprise.

L'approche pédagogique privilégie la diffusion des théories signifiantes et reconnues, le lien entre l'apprentissage et l'action et le développement d'une perspective critique portant sur la pratique professionnelle.

1 INTRODUCTION

Ce résumé fait état de l'évaluation périodique du cheminement en gestion de la formation.

Les travaux en lien avec l'évaluation périodique du cheminement en gestion de la formation ont débuté à l'automne 2003. Il s'agit d'une première évaluation de ce cheminement offert en formation continue et créé en 1995 à partir d'une approche par compétence et d'une analyse de situation de travail.

2 LE COMITÉ D'ÉVALUATION DE PROGRAMME

Le comité d'évaluation de programme (CÉP) était composé des personnes suivantes :

Jean-François Roussel,	professeur et responsable du cheminement en gestion de la formation
Diane Bélanger,	secrétaire du comité d'évaluation de programme, diplômée du programme (promotion 2002)
Daniel Dupont	chargé de cours au programme (participation au prédiagnostic)
Marc-André Sauvé,	chargé de cours au programme (participation à l'évaluation ciblée)
Diane Séguin,	diplômée du programme (promotion 2003)

3 LE PROCESSUS D'AUTO-ÉVALUATION

Le prédiagnostic

Les travaux du CÉP se sont déroulés de septembre 2003 à août 2004.

Différentes sources documentaires ont été consultées par les membres du Comité d'évaluation de programme et ont permis de faire le point sur l'historique et la spécificité du programme, les étudiantes et étudiants en termes de persévérance (Nombre de diplômés/Total des admis des cohortes diplômées) et de taux de poursuite à la maîtrise, la composition du corps enseignant et enfin les retombées du programme.

Les travaux du CÉP ont permis de constater qu'au niveau des personnes inscrites, il s'agit de praticiens en exercice ayant un taux projeté de persévérance de 78,4 % au diplôme et de 96,4 % à la maîtrise (toutes cohortes comprises). De plus, le taux de poursuite des diplômés de 2^e cycle à la maîtrise est de 78,5%.

Il a été également constaté que ce programme de formation continue, conçu à l'origine à partir d'une approche par compétence et d'une analyse de situation de travail, avait donc déjà, dès le départ, pris en considération les réalités et défis auxquels les gestionnaires de formation étaient confrontés et qu'il s'agissait d'un programme universitaire qui n'avait pas de comparable dans l'ensemble du réseau universitaire québécois.

Le programme compte sur l'expertise de deux professeurs et de 11 chargés de cours qui oeuvrent tous dans le milieu de la formation en entreprise.

Au niveau des retombées du programme, ont été noté pour les entreprises, l'accès à une expertise de point en gestion de la formation et pour les diplômés de la maîtrise, une porte d'entrée au 3^e cycle. Pour la Faculté d'éducation et l'Université, des retombées ont été notées en termes de visibilité en entreprise, au niveau de la recherche en milieu de travail, en milieu associatif à travers un appui au « Réseau des professionnels de la formation au Québec (RPFQ) » et enfin un rayonnement au plan international à travers le Séminaire de Pratiques internationales en gestion de la formation tenu généralement à Paris, des collaborations avec les facultés Notre-Dame de la Paix à Namur, Belgique et la participation à trois missions de renforcements des capacités en ingénierie de la formation en Guinée.

Cette première évaluation périodique de programme permet de réexaminer l'ensemble du programme afin de s'assurer de sa pertinence et de sa qualité. À cet égard, les enjeux et questionnements de la direction de l'Université et de la Faculté, des ressources professorales et des membres du comité d'évaluation de programme ont été pris en compte dans le prédiagnostic.

Le Conseil a adopté le projet de rapport de prédiagnostic lors d'une réunion tenue le 20 septembre 2004

Le plan d'évaluation

Le plan d'évaluation présenté dans le rapport de prédiagnostic et adopté lors de la réunion du Conseil de Faculté du 20 septembre 2004 identifiait les enjeux et questionnements suivants :

Au regard de la pertinence du programme:

1. Quelles sont les principales compétences recherchées chez les gestionnaires de formation d'aujourd'hui et de demain ?
2. Quelles sont les compétences spécifiques à développer en lien avec le projet de recherche-action dans le cadre de la maîtrise?
3. Dans quelle mesure le programme actuel permet de développer ces compétences ?

Au regard de la qualité du programme:

1. Quels sont les ajustements nécessaires au programme actuel afin de développer chez l'apprenant les compétences recherchées? En terme d'utilisation du profil de compétences dans le cadre du programme? En termes de contenus proposés reflétant les nouvelles tendances en formation? En termes d'ordonnancement des activités de formation ? En termes de stratégies pédagogiques

- novatrices et de partenariat dans les milieux de pratiques ? En termes d'évaluation des compétences?
2. Comment peut-on inclure la gestion des connaissances (knowledge management) à l'intérieur du programme ?
 3. Est-ce que les crédits accordés dans ce programme correspondent aux exigences d'un programme de 2^e cycle ?
 4. Dans quelle mesure le programme favorise-t-il la diffusion de connaissances à jour et reconnues au plan scientifique capables de favoriser le développement de pratiques innovantes ?

Au regard de la spécificité du programme :

1. Comparativement à des programmes similaires d'autres universités, comment se distingue le programme (contenu et stratégie d'apprentissage) y compris en rapport aux ressources professorales et la supervision ?
2. En quoi le séminaire Pratiques internationales en gestion de la formation dans sa formule actuelle est un avantage distinctif ? Y a-t-il lieu de revoir les objectifs poursuivis ainsi que la formule actuelle pour une meilleure efficacité et efficacité ?
3. Quelles sortes de spécificités y aurait-il avantage à développer pour le programme qui permettrait un meilleur rayonnement notamment en lien avec le développement d'activités non créditées, de diffusion des travaux ?

L'évaluation ciblée

L'évaluation ciblée s'est déroulée de septembre 2004 à avril 2005. Le plan d'évaluation a comporté une cueillette de données à travers six groupes de discussion totalisant sept employeurs de différents milieux et 36 étudiants actifs et diplômés, un questionnaire par courrier électronique à 172 étudiants actifs et diplômés, une consultation auprès des ressources professorales et une analyse documentaire, entre autres, de l'étude de 2004 de l'American Society for Training & Development³. Une analyse et une interprétation des résultats ainsi que les recommandations et les conclusions ont été incluses dans le rapport.

Au niveau de la pertinence, depuis la création du programme en 1995, les réalités organisationnelles ont évolué et le champ des connaissances s'est passablement élargi. Même si le programme avait été conçu à partir d'une analyse de situation de travail et que des ajustements avaient été effectués au cours des années, l'évaluation périodique de programme a permis de mettre à jour le profil de compétences qui sera au cœur du programme en gestion de la formation et qui permettra de supporter la pratique actuelle du gestionnaire de formation.

Au niveau de la qualité du programme actuel, les répondants se disent très satisfaits ou satisfaits. Les stratégies pédagogiques et de partenariat dans les milieux de pratique et d'évaluation des compétences, sont très appréciées des étudiantes et étudiants et favorisent le développement de pratiques innovantes. Au niveau de la maîtrise, la formule de recherche-action est unique et doit résolument être conservée. Le séminaire Pratiques internationales en gestion de la formation constitue pour ces derniers un avantage distinctif important du programme et leur a permis de faire des apprentissages substantiels et significatifs.

Cependant, au niveau des exigences, un écart important est noté entre le diplôme de 2^e cycle et la maîtrise pour laquelle des lectures obligatoires, une recherche de littérature, etc. sont demandées. Au niveau du diplôme de 2^e cycle, les répondants suggèrent que les activités pédagogiques puissent être davantage documentées avec, entre autres, des éléments de contenu plus académiques et des exigences de lectures obligatoires et un ratio travail individuel/équipe plus élevé.

Quant à l'adéquation du programme actuel en lien avec les nouvelles compétences recherchées, l'ajout de cours, une révision des plans de cours au regard des contenus, stratégies pédagogiques et modalités d'évaluation et une révision de la séquence des activités en lien avec le nouveau profil de compétences recherchées sont prévus dans le plan d'action.

³ Davis Patty, Naughton Jennifer and Rothwell William, *New roles and new competencies for the profession*, ASTD, April 2004

Enfin, afin d'augmenter le rayonnement du programme, la diffusion des travaux de maîtrise et d'activités non créditées réservées exclusivement aux diplômées et diplômés est à explorer.

4 L'ÉVALUATION EXTERNE

Les personnes retenues pour l'évaluation externe du programme autant du cheminement gestion de la formation que celui du cheminement gestion de l'éducation étaient les suivantes :

- André Brassard, Professeur titulaire, Département Administration et fondements de l'éducation, Université de Montréal
- France Jacob, Chef du Service de formation chez Bombardier Aéronautique
- Jean Poitras, ex-directeur général de la Commission scolaire Seigneurie-des-Mille-Îles

La visite de ces experts externes s'est déroulée le 27 octobre 2005. À cette occasion, les experts se sont entretenus avec des membres du comité d'évaluation de programme, un chargé de cours, des étudiants diplômés ainsi que le responsable du programme. Ils ont émis des commentaires et recommandations dont certains concernaient le cheminement en gestion de la formation. Ainsi, dans leur rapport respectif, les experts externes ont reconnu la qualité du processus d'évaluation qui a été mené. Ils ont exprimé des commentaires et recommandations, notamment sur la poursuite de l'implantation de l'approche par compétences, la création d'un programme de formation initiale en gestion de la formation, l'accès à des parcours divers, de type programme court, l'augmentation à trois crédits le cours ADF-806 Évaluation de la formation. Ces commentaires et recommandations ont été considérés et un addendum a été ajouté au rapport d'évaluation ciblée à cet égard.

LES DÉCISIONS

Les deux rapports d'évaluation périodique du programme de maîtrise en gestion de l'éducation et de la formation (un par cheminement), l'addendum au rapport du cheminement en gestion de la formation, les deux plans de réalisation des recommandations (un par cheminement), le résumé de l'évaluation et les trois rapports de l'expertise externe ont été adoptés par le conseil de la Faculté d'éducation lors de sa séance du 20 mars 2006.

L'ensemble du dossier de cette évaluation périodique a été soumis au comité du conseil universitaire, chargé des dossiers d'évaluation périodique, en avril 2006. Le comité a reconnu que la démarche d'évaluation de ce programme et de ces cheminements respectait dans l'ensemble les exigences de la *Politique d'évaluation périodique des programmes* (Politique 2500-007) de l'Université. Le comité a aussi reconnu la qualité de ce programme et de ses deux cheminements de même que sa pertinence. Le comité a constaté l'adéquation entre les conclusions des rapports d'évaluation et les plans de réalisation des recommandations.

Les deux rapports d'évaluation périodique du programme de maîtrise en gestion de l'éducation et de la formation (un par cheminement), l'addendum au rapport du cheminement en gestion de la formation, les deux plans de réalisation des recommandations (un par cheminement), le résumé de l'évaluation et les rapports de l'expertise externe ont été soumis au Conseil universitaire lors de sa séance du 6 juin 2006.

Lors de sa réunion du 20 juin 2006, à la recommandation du conseil universitaire, le conseil d'administration a approuvé les plans de réalisation des recommandations issues de l'évaluation périodique du programme de maîtrise en gestion de l'éducation et de la formation de la Faculté d'éducation, sous réserve de l'acceptation par le comité de direction des suites qui en découlent, et a confié à la Faculté d'éducation la responsabilité d'assurer les suites appropriées à ces plans.

Secrétariat de l'évaluation périodique des programmes