

PROGRAMME D'ÉVALUATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

*Adopté par le conseil d'administration
à sa 270^e assemblée du 16 juin 2008
Résolution n° 2257*

TABLE DES MATIÈRES

	Page
1. FONDEMENTS	3
2. FINALITÉS	3
3. PRINCIPES	4
4. PERSONNES VISÉES	4
5. CARACTÉRISTIQUES ET OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION.....	4
6. PROCESSUS D'ÉVALUATION	5
ÉTAPE 1 - DÉFINIR LES CIBLES D'AMÉLIORATION RELATIVEMENT AUX OBJETS D'ÉVALUATION ET RECONNAÎTRE LES RÉALISATIONS PERSONNELLES DE L'ENSEIGNANT	5
ÉTAPE 2 - SUIVI	6
ÉTAPE 3 - APPRÉCIATION DES RÉALISATIONS ET PLAN D'ACTION	6
7. PARTAGE DES RESPONSABILITÉS	8
8. TRAITEMENT CONFIDENTIEL DES DONNÉES D'ÉVALUATION	8
ANNEXE 1 PROFIL DE COMPÉTENCES PÉDAGOGIQUES	9
ANNEXE 2 QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION DE L'ENSEIGNANT PAR LES ÉTUDIANTS	13
ANNEXE 3 ÉVALUATION SOLLICITÉE AUPRÈS DES PAIRS PAR L'ENSEIGNANT ÉVALUÉ	17
ANNEXE 4 FICHE DE VARIABLES CONTEXTUELLES.....	22
ANNEXE 5 BILAN DE L'ÉVALUATION (À DÉVELOPPER).....	25

1. FONDEMENTS

Le programme d'évaluation du personnel enseignant trouve son fondement dans les valeurs véhiculées par le projet éducatif et la politique de gestion des ressources humaines (PGRH). Les valeurs du projet éducatif sont : l'innovation et l'excellence, l'engagement et le respect, l'intégrité et l'équité. La PGRH soutient également l'importance de la compétence, du dynamisme et de la créativité chez son personnel.

Le programme d'évaluation s'inscrit dans le cadre général de la politique de gestion des ressources humaines et des principes de gestion qui y sont véhiculés soit :

- soutenir et encadrer l'action des différents intervenants et en assurer la cohérence;
- favoriser l'implication des personnes et coordonner les efforts de tous les membres du personnel à la réalisation de la mission du collège dans le cadre des orientations, des priorités institutionnelles et du plan stratégique;
- favoriser le développement du collège par le biais du développement professionnel et personnel des individus qui le constituent;
- respecter les normes, règles et conditions de travail prévues à la convention collective.

Ce programme se fonde également sur la volonté de reconnaître l'apport des enseignants à la réalisation de la mission du Collège dans une perspective de valorisation et de développement professionnel. En ce sens, il devrait permettre l'émergence d'actions concrètes visant la reconnaissance du travail réalisé par les enseignants. Il s'inscrit en continuité du programme d'intégration des nouveaux enseignants et il est soutenu par le programme de perfectionnement professionnel pour les besoins de perfectionnement identifiés.

2. FINALITÉS

Ce programme est un outil de gestion qui favorise la reconnaissance de la contribution des enseignants et qui soutient l'amélioration de leurs compétences pédagogiques et de leurs habiletés professionnelles.

Le programme d'évaluation doit déterminer si l'enseignant a avantage à développer certaines compétences pédagogiques et habiletés professionnelles pour améliorer son enseignement et sa contribution. Il doit mettre en lumière les forces des enseignants, des objectifs d'amélioration, s'il y a lieu, ainsi que des moyens concrets pour atteindre ces objectifs.

Le processus doit permettre à l'enseignant de porter un jugement sur ses forces et ses besoins d'amélioration, et de témoigner de sa contribution à la réalisation de la mission et au développement du Collège. Il est donc important que les enseignants connaissent les attentes du collège pour y travailler. Les attentes exprimées doivent correspondre au profil de compétences des enseignants présenté en annexe 1, au cadre établi par la politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA) et aux objectifs déterminés par la Direction des études et des services aux étudiants (DESAE) ou par la Direction de la formation continue et des services aux entreprises (DFCSAE). Elles doivent également respecter le cadre établi par la convention collective relativement aux composantes de la tâche de l'enseignant.

3. PRINCIPES

Le collègue reconnaît à chaque enseignant le droit d'être évalué en toute impartialité, confidentialité et équité par des mécanismes rigoureux menant à des résultats valides et crédibles.

La participation et la collaboration de toutes les personnes impliquées sont souhaitées pour que les évaluations se réalisent dans un climat de confiance.

4. PERSONNES VISÉES

Tous les enseignants ayant trois ans d'ancienneté et plus, qui donnent des cours à l'enseignement régulier et à la formation continue en formation créditée, sont soumis à ce processus obligatoire une fois tous les quatre ans. Un suivi sera toutefois réalisé, au besoin, afin d'assurer l'atteinte des objectifs d'amélioration déterminés. En tout temps, sur une base volontaire, un enseignant peut avoir recours au programme.

5. CARACTÉRISTIQUES ET OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION

L'évaluation :

- émerge d'une réflexion faite par l'enseignant. Le succès du programme repose sur la capacité des personnes à se remettre en question et à nourrir leur réflexion à partir des différents outils offerts. Cette démarche souhaite éviter les débats qui portent sur la valeur prédictive des outils d'évaluation et la possibilité de conflits d'intérêts entre les personnes évaluées et les évaluateurs. La rétroaction provenant du responsable désigné par la DESAE ou la DFCSE, est souhaitée et réalisée de façon à susciter la réflexion et à clarifier les attentes. La rétroaction provenant des pairs est libre et volontaire et réalisée par des professeurs sollicités par l'enseignant évalué. Les activités d'évaluation par les pairs sont réalisées à l'aide d'un questionnaire d'évaluation prédéterminé et soutenues, au besoin, par une conseillère pédagogique;
- permet de reconnaître le travail réalisé et l'engagement de l'enseignant à la réalisation de la mission et au développement du collège;
- vise à soutenir l'enseignant dans son cheminement professionnel et à lui permettre d'exprimer ses besoins;
- permet de donner et de recevoir de la rétroaction sur les moyens mis en place pour atteindre les objectifs d'amélioration identifiés;
- établit un mécanisme d'amélioration continue des pratiques d'enseignement, des habiletés professionnelles et favorise l'engagement et l'investissement de l'enseignant;
- permet d'identifier les cibles personnelles sur le plan du développement des compétences pédagogiques et disciplinaires des habiletés professionnelles attendues;

6. PROCESSUS D'ÉVALUATION

ÉTAPE 1 - RECONNAÎTRE LES RÉALISATIONS PERSONNELLES DE L'ENSEIGNANT ET DÉFINIR LES FORCES ET LES CIBLES D'AMÉLIORATION RELATIVEMENT AUX OBJETS D'ÉVALUATION

A. Compétences pédagogiques et connaissances disciplinaires

Les compétences pédagogiques définies au profil de compétence (annexe 1) et les connaissances disciplinaires sont les principaux objets d'évaluation et constituent la base de l'exercice d'évaluation.

Dans le cadre d'un exercice d'autoévaluation et à partir des résultats au questionnaire des étudiants (annexe 2) et, s'il y a lieu, au questionnaire d'évaluation par les pairs (annexe 3) ou aux autres outils d'évaluation, l'enseignant identifie ses forces et ses cibles d'amélioration sur le plan des compétences pédagogiques et des connaissances disciplinaires. Pour ce faire, l'enseignant peut avoir recours au service des conseillers pédagogiques. L'enseignant peut également transmettre la fiche des variables contextuelles, notamment afin de relativiser les résultats de l'évaluation produite par les étudiants (annexe 4). Les cibles d'amélioration sur les compétences pédagogiques et les connaissances disciplinaires sont présentées au «responsable» à l'aide du formulaire «*Bilan de l'évaluation*» (annexe 5).

Lors de cette rencontre, l'enseignant et le responsable discutent des forces et des cibles d'amélioration. Ils conviennent des mesures de soutien requises et établissent un plan d'action, s'il y a lieu. Si des attentes sont formulées, elles doivent tenir compte du cadre prévu à la convention collective. Les mesures prévues au plan d'action sont volontaires.

B. Habiletés professionnelles

Les habiletés professionnelles qui font l'objet d'une évaluation sont en lien avec les valeurs véhiculées par le projet éducatif et par la politique de gestion des ressources humaines. Ces habiletés favorisent le maintien de notre réputation d'excellence et assurent un climat de travail sain et propice au développement du Collège. Les habiletés qui doivent être évaluées sont :

- travail d'équipe;
- rigueur et souci de la qualité;
- respect des engagements;
- respect des autres;
- capacité d'adaptation;
- éthique professionnelle (propre à la profession d'enseignant).

L'enseignant identifie ses forces et ses cibles d'amélioration sur le plan des habiletés professionnelles. Pour alimenter sa réflexion, l'enseignant peut utiliser le formulaire d'évaluation par les pairs ou tout autre outil recommandé par le conseiller pédagogique. Les cibles d'amélioration sur les habiletés professionnelles sont présentées au responsable à l'aide du formulaire «*Bilan de l'évaluation*» (annexe 5).

Lors de cette rencontre, l'enseignant et le responsable discutent des forces et des cibles d'amélioration. Ils conviennent des mesures de soutien requises et établissent un plan d'action, s'il y a lieu. Si des attentes sont formulées, elles doivent tenir compte du cadre prévu à la convention collective. Les mesures prévues au plan d'action sont volontaires.

C. Reconnaissance de la contribution personnelle à la réalisation de la mission et au développement du collègue

Sur la base des réalisations personnelles de l'enseignant, documentées à partir de différents outils (bilan personnel, rapports, portfolio, journal de bord ou autre), le responsable de la DESAE établit les forces et reconnaît l'investissement personnel de l'enseignant à la réalisation de la mission du collègue.

Le formulaire « *Bilan de l'évaluation* » (annexe 5) est également utilisé pour documenter ce volet de l'évaluation.

D. Objectifs professionnels

Lors de cette rencontre, l'enseignant et le responsable peuvent discuter des objectifs professionnels de l'enseignant et identifier un plan d'action approprié.

Le formulaire « *Bilan de l'évaluation* » (annexe 5) est également utilisé pour documenter ce volet de l'évaluation.

ÉTAPE 2 - SUIVI AU PLAN D'ACTION

Cette étape vise à permettre une discussion en cours de processus entre l'enseignant et le responsable de l'évaluation. Elle peut inclure les activités suivantes:

- examiner les progrès réalisés;
- discuter des problèmes et des solutions possibles;
- discuter des mesures de soutien requises et offertes.

Il faudra prévoir au moins une rencontre de suivi des activités prévues au plan d'action par cycle d'évaluation.

ÉTAPE 3 - APPRÉCIATION DES AMÉLIORATIONS ET PLAN D'ACTION

Le Bilan d'évaluation (annexe 5) faisant état des attentes signifiées et prévoyant le plan d'action constitue la base de référence pour réaliser l'étape 3. L'étape 3 comprend les activités suivantes :

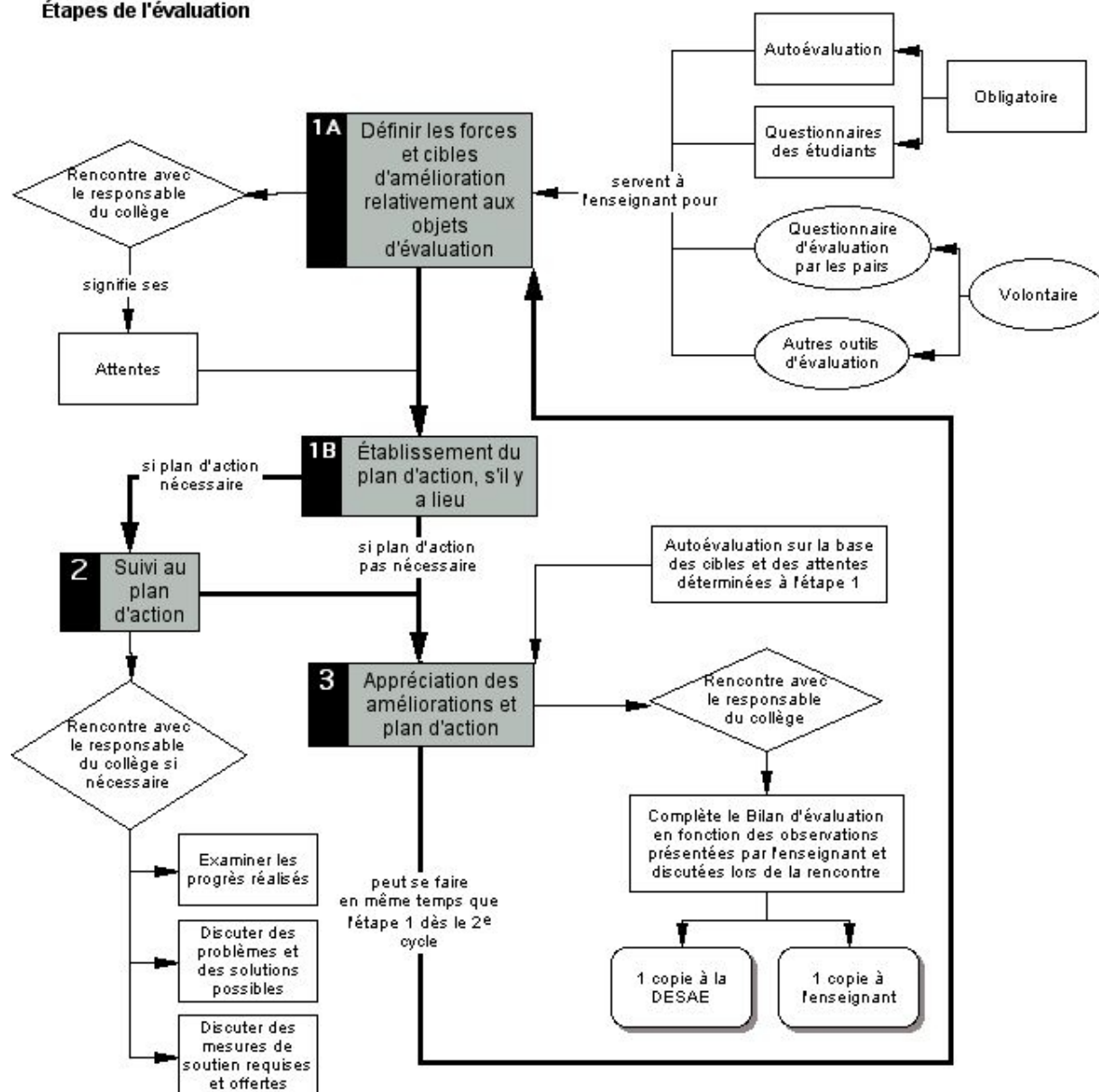
- l'enseignant fait son autoévaluation avant de rencontrer le responsable sur la base des cibles et des attentes déterminées à l'étape 1;
- le responsable et l'enseignant discutent du niveau d'atteinte des cibles et des réalisations relativement aux attentes formulées;
- le responsable complète le Bilan d'évaluation en fonction des observations présentées par l'enseignant et discutées lors de la rencontre;
- l'enseignant et le responsable signent le bilan d'évaluation. La signature de l'enseignant ne signifie pas qu'il est d'accord avec l'évaluation finale mais qu'il en a

pris connaissance. L'enseignant peut également noter ses commentaires au formulaire;

- l'original du rapport d'évaluation est déposé dans un dossier confidentiel à la DESAE au nom de l'enseignant et une copie lui est remise;
- le responsable et l'enseignant discutent des mesures visant à faciliter l'atteinte des cibles d'amélioration. Ces cibles d'amélioration et mesures de soutien sont inscrites sur le formulaire Bilan d'évaluation utilisé dans le cadre de la 1^{ère} étape du cycle suivant;
- l'étape trois est réalisée au début de la rencontre prévue à l'étape 1 à compter du 2^e cycle d'évaluation.

Le fait qu'un enseignant n'ait pas rencontré les attentes signifiées par le responsable ne peut entraîner l'imposition d'une mesure disciplinaire. L'enseignant doit toutefois faire preuve de collaboration et être à l'écoute des attentes signifiées par le responsable afin d'identifier des pistes de solution aux problèmes identifiés.

Étapes de l'évaluation



7. PARTAGE DES RESPONSABILITÉS

- 1) **L'enseignant** participe activement au processus en assumant la responsabilité de son amélioration, en autoévaluant son rendement selon les compétences jugées nécessaires et en établissant ses objectifs professionnels, s'il y a lieu. L'enseignant doit conserver les questionnaires d'évaluation des étudiants et tout autre outil utilisé pour remplir le formulaire du bilan d'évaluation jusqu'à sa prochaine évaluation afin de permettre au responsable mandaté par la DESAE de consulter ces documents si requis.
- 2) **Le responsable à la Direction des études et des services aux étudiants** s'acquitte annuellement de l'appréciation du rendement des enseignants en tenant compte de leur autoévaluation, formule des attentes, achemine les demandes d'évaluation par les pairs aux personnes concernées, fait rapport à la Direction des études et des services aux étudiants et assure les suivis appropriés. Le responsable peut consulter les questionnaires d'évaluation des étudiants si requis.
- 3) **Les collègues** de la discipline transmettent leur avis sur les compétences pédagogiques, les connaissances disciplinaires et les habiletés professionnelles de l'enseignant. Leur participation est libre et volontaire et ne s'exerce qu'à la demande de l'enseignant évalué.
- 4) **Les conseillers pédagogiques relevant de la Direction des études et des services aux étudiants** exercent un rôle conseil auprès de l'enseignant évalué et l'assistent dans son processus d'autoévaluation ainsi que dans la réalisation de son plan d'action.
- 5) **L'équipe de gestion de la Direction de la formation continue et des services aux entreprises** s'acquitte annuellement de l'appréciation du rendement des enseignants de la formation continue en tenant compte de leur autoévaluation, formule des attentes, fait rapport à la Direction générale et assure les suivis appropriés. Le responsable peut consulter les questionnaires d'évaluation des étudiants si requis.
- 6) **Les conseillers pédagogiques relevant de la Direction de la formation continue** exercent un rôle conseil auprès de l'enseignant évalué et l'assistent dans son processus d'autoévaluation ainsi que dans la réalisation de son plan d'action.
- 7) **La Direction des ressources humaines** s'assure de l'application du programme et appuie l'équipe de gestion en fournissant l'information et la formation requise.

8. TRAITEMENT CONFIDENTIEL DES DONNÉES D'ÉVALUATION

Outre l'enseignant évalué, toute personne impliquée dans le processus d'évaluation est tenue de préserver la confidentialité des informations portées à sa connaissance.

Seul l'enseignant visé, le responsable du processus d'évaluation, le directeur des ressources humaines et le directeur des études et des services aux étudiants ont accès aux bilans d'évaluation.

PROFIL DE COMPÉTENCES DES ENSEIGNANTS

Le profil de compétence retenu est celui utilisé dans le cadre du programme d'intégration des nouveaux enseignants. Il fait actuellement l'objet d'une révision laquelle fera partie intégrante du programme. En tout temps, ce profil devra être adapté à la réalité de la tâche des enseignants sur la base des dispositions prévues à la convention collective. Le questionnaire à l'intention des étudiants présenté à l'annexe 2 devra, dans les circonstances, être ajusté en conséquence.

Le profil de compétence comporte **treize** compétences professionnelles et personnelles attendues de tout enseignant, et ce, en rapport avec ses activités d'enseignement, sa planification de l'enseignement et son intervention pédagogique en classe et en rapport avec sa capacité d'améliorer ses habiletés professorales et de s'adapter à son milieu de travail. Pour les enseignants du secteur de la formation continue, l'évaluation porte sur les éléments qui les concernent selon les paramètres prévus à la convention collective. Ces compétences s'énoncent ainsi :

CONCERNANT LA PLANIFICATION DE L'ENSEIGNEMENT :

COMPÉTENCE 1 Préparer et rédiger adéquatement un plan de cours. Les résultats attendus sont :

- 1) de présenter un plan de cours qui respecte le plan cadre, la PIEA et, s'il y a lieu, les règles départementales ou de programme ;
- 2) de présenter de façon séquentielle les contenus disciplinaires selon un plan détaillé du cours :
 - a. qui démontre une progression dans le déroulement du cours;
 - b. qui tient compte du niveau de complexité du contenu dans l'établissement de la durée de chaque partie du cours;
 - c. qui tient compte des connaissances préalables à la compréhension du contenu disciplinaire à aborder dans chaque bloc de cours.
- 3) d'identifier les modalités et les moyens d'évaluation appropriés, c'est-à-dire :
 - a. de prévoir une charge de travail adaptée à la pondération du cours; de préciser les connaissances et les habiletés à évaluer pendant le cours;
 - b. de présenter, en nombre suffisant et de façon échelonnée, des évaluations formatives et sommatives;
 - c. de proposer aux étudiants des activités susceptibles de favoriser la maîtrise des apprentissages visés;
 - d. d'identifier les instruments de mesure qui seront utilisés pour vérifier la maîtrise des connaissances et des habiletés.
- 4) de situer le cours à l'intérieur du programme d'études, c'est-à-dire :
 - a. d'identifier les objectifs du programme auxquels contribue le cours.
- 5) d'obtenir l'approbation du département.

CONCERNANT L'INTERVENTION PEDAGOGIQUE EN CLASSE

COMPÉTENCE 2 Communiquer clairement en français. Les résultats attendus sont :

- 1) de s'exprimer en classe en utilisant des termes français corrects;
- 2) de présenter aux étudiants des textes écrits dans un français qui respecte les règles de la grammaire, de l'orthographe et de la syntaxe.

COMPÉTENCE 3 Intervenir de façon préparée et structurée. Les résultats attendus sont :

- 1) de tenir compte, dans la mesure du possible, du rythme d'apprentissage du groupe;
- 2) de faire les liens avec le cours précédent ou les apprentissages antérieurs, le cas échéant;
- 3) d'utiliser du matériel pédagogique pertinent ;
- 3) de choisir des stratégies d'enseignement en fonction du contexte de formation, c'est-à-dire qui sont en concordance :
 - a. avec les objectifs du programme;
 - b. avec les objectifs du cours;
 - c. avec certains besoins spécifiques des étudiants;
 - d. avec le contexte d'enseignement (horaire du cours, aménagement physique de la classe, etc.).

COMPÉTENCE 4 Susciter l'intérêt pour le cours. Les résultats attendus sont :

- 1) de montrer l'intégration des objectifs du cours dans le programme;
- 2) d'utiliser des méthodes d'enseignement susceptibles de soutenir l'attention des étudiants en classe;
- 3) d'utiliser des moyens susceptibles de favoriser la compréhension du contenu du cours;
- 4) de favoriser et de valoriser la participation des étudiants à leurs apprentissages.

COMPÉTENCE 5 Assurer le suivi et le soutien auprès des étudiants. Les résultats attendus sont :

- 1) de manifester une attitude de respect envers les étudiants;
- 2) de manifester une attitude de confiance en la capacité de réussir de la majorité des étudiants;
- 3) d'être disponible aux étudiants en dehors des périodes d'enseignement dans la mesure de ses obligations;

- 4) d'être réceptif aux besoins particuliers des étudiants et de leur proposer des activités appropriées si nécessaire;
- 5) de diriger, au besoin, les étudiants vers les services d'aide (API, aide à l'apprentissage, etc.).

COMPÉTENCE 6 Élaborer et appliquer adéquatement les instruments d'évaluation.

Les résultats attendus sont :

- 1) de respecter les règles de la PIEA dans l'élaboration et l'application des instruments d'évaluation;
- 2) de présenter aux étudiants les critères de correction des évaluations et de les respecter;
- 3) de faire connaître aux étudiants les consignes à suivre pour les évaluations;
- 4) de transmettre les résultats des évaluations conformément à la méthode choisie par le collège.

COMPÉTENCE 7 Fournir aux étudiants des rétroactions pertinentes. Les résultats

attendus sont :

- 1) de vérifier périodiquement la compréhension de la matière par les étudiants au moyen d'évaluations formatives et en tenir compte dans la progression du cours dans la mesure du possible;
- 2) de faire un retour sur les travaux et sur les examens, soit en classe ou lors de rencontres individuelles;
- 3) de fournir aux étudiants des rétroactions explicites dans un délai qui permet les ajustements nécessaires à la réussite du cours.

CONCERNANT L'ÉVALUATION DE SON ENSEIGNEMENT

COMPÉTENCE 8 Identifier ses propres besoins de formation

COMPÉTENCE 9 Respecter les règles et les normes du collège. Les résultats attendus sont :

- 1) de respecter les grandes orientations du collège décrites dans les politiques, programmes, charte, déclaration, directives, règlement et autres documents à caractère normatif;
- 2) d'appliquer les directives diffusées dans le *Livret du professeur* ou transmises par les communiqués officiels, respectant le contrat de travail;

- 3) d'accomplir les différentes tâches en rapport avec l'organisation de l'enseignement en se conformant au calendrier des professeurs, des départements et des programmes.

COMPÉTENCE 10 **Contribuer à la vie éducative du collège.** Les résultats attendus sont :

- 1) de participer aux activités pédagogiques organisées par le collège à l'intention des professeurs ;
- 2) de faire connaître, s'il le désire, ses réalisations pédagogiques.

COMPÉTENCE 11 **Participer aux activités du département et du programme.** Les résultats attendus sont :

- 1) d'être présent aux réunions départementales;
- 2) de collaborer et de contribuer aux différentes tâches départementales;
- 3) d'assister aux rencontres interdisciplinaires concernant le programme d'études, s'il y a lieu, et selon les modalités prévues à la convention collective.

COMPÉTENCE 12 **Entretenir des relations interpersonnelles correctes.** Les résultats attendus sont :

- 1) de tenir compte de la culture départementale et organisationnelle;
- 2) d'exprimer son opinion;
- 3) d'écouter les opinions exprimées par les autres;
- 4) d'accepter la critique constructive.

COMPÉTENCE 13 **S'initier à l'utilisation des technologies d'information et de communications usuelles.** Les résultats attendus sont :

- 1) avoir une connaissance minimale des outils usuels.

**QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION DE L'ENSEIGNANT
PAR LES ÉTUDIANTS
Secteur régulier**

PRÉSENTATION

Le but de cette évaluation est d'aider votre enseignant, par l'analyse de vos perceptions, à identifier les forces et les faiblesses de son enseignement, et par là, à préciser les aspects qui pourraient être améliorés.

Bien que ce questionnaire s'adresse à votre enseignant, la Direction des études et des services aux étudiants pourrait être appelée à consulter ce questionnaire.

DIRECTIVES

N'inscrivez votre nom sur aucune de ces pages. Ce questionnaire est **anonyme**.

Il est important de répondre à tous les énoncés selon votre propre réaction et non en fonction de celle du groupe.

Pour chacun des énoncés, indiquez votre appréciation en noircissant au crayon le chiffre correspondant à votre opinion ou votre jugement sur la feuille-réponse.

Merci de votre collaboration.

ÉVALUATION DE L'ENSEIGNANT PAR LES ÉTUDIANTS

Pour chacun des énoncés suivants indiquez votre niveau d'accord avec l'énoncé :

Si vous êtes totalement d'accord avec l'énoncé,	inscrivez 4
Si vous êtes plutôt d'accord avec l'énoncé,	inscrivez 3
Si vous êtes plutôt en désaccord avec l'énoncé,	inscrivez 2
Si vous êtes totalement en désaccord avec l'énoncé,	inscrivez 1
Ne s'applique pas	inscrivez 0

1. Le plan de cours a été remis et expliqué clairement (objectifs, contenu du cours, activités d'enseignement, échéances ainsi que les modalités d'évaluation).	4 3 2 1 0
2. Les directives des travaux et les questions d'examen sont claires.	4 3 2 1 0
3. L'enseignant démontre les liens entre le cours et les objectifs du programme.	4 3 2 1 0
4. Le contenu et les activités des cours sont présentés de façon logique et progressive.	4 3 2 1 0
5. au début de chaque cours, l'enseignant présente la matière qui sera enseignée.	4 3 2 1 0
6. Les échéances prévues au calendrier ont été respectées.	4 3 2 1 0
7. L'enseignant suscite l'intérêt pour le cours.	4 3 2 1 0
8. Les explications données sont claires et facilitent la compréhension.	4 3 2 1 0
9. L'enseignant s'exprime et écrit dans un français correct.	4 3 2 1 0
10. L'horaire de disponibilité de l'enseignant en dehors des cours est clairement affiché et il a fait connaître cet horaire.	4 3 2 1 0
11. L'enseignant démontre du respect et de la considération pour ses élèves.	4 3 2 1 0
12. Les examens et les travaux portent sur des aspects importants traités dans ce cours.	4 3 2 1 0
13. L'enseignant garde un bon contrôle de son groupe.	4 3 2 1 0
14. Le temps alloué aux examens est suffisant.	4 3 2 1 0
15. L'enseignant encourage les étudiants à poser des questions.	4 3 2 1 0
16. Le matériel utilisé permet de mieux comprendre la matière.	4 3 2 1 0
17. L'enseignant répond aux questions de façon claire et précise.	4 3 2 1 0
18. La charge de travail est adéquate.	4 3 2 1 0
19. L'enseignant fournit des rétroactions pertinentes et dans un délai permettant les ajustements nécessaires à la réussite du cours, et ce, avec tact et discrétion.	4 3 2 1 0
20. J'ai éprouvé des difficultés à rencontrer l'enseignant durant les périodes de disponibilités affichées à son bureau (ne répondez que si vous avez tenté de rejoindre l'enseignant en dehors de ses heures de cours).	4 3 2 1 0
21. L'enseignant vérifie fréquemment si les étudiants ont compris.	4 3 2 1 0
22. La pondération des questions et des critères d'évaluation sont énoncés et présentés clairement avant les travaux ou les examens.	4 3 2 1 0
23. L'enseignant met sur pied des activités d'apprentissage variées.	4 3 2 1 0
24. La matière vue au cours correspond à ce qui est décrit dans le plan de cours.	4 3 2 1 0
25. L'enseignant tient compte des difficultés d'apprentissage des étudiants.	4 3 2 1 0

26. Le temps alloué aux travaux est suffisant.	4 3 2 1 0
27. L'enseignant intègre les TIC dans son enseignement et dans ses activités d'apprentissage.	4 3 2 1 0
28. L'enseignant utilise des exemples pertinents illustrant bien la matière.	4 3 2 1 0
29. L'enseignant respecte l'horaire du cours (arrive à temps, termine à temps).	4 3 2 1 0
30. L'enseignant applique les critères de correction communiqués.	4 3 2 1 0
31. L'enseignant propose des activités d'enrichissement.	4 3 2 1 0
32. L'enseignant montre de l'intérêt à donner son cours.	4 3 2 1 0
33. L'enseignant maîtrise bien la matière qu'il enseigne.	4 3 2 1 0
34. L'enseignant dirige les étudiants, au besoin, vers les services d'aide disponibles au collège.	4 3 2 1 0
35. L'enseignant fait des liens entre les diverses notions vues au cours.	4 3 2 1 0
36. L'enseignant met en évidence les aspects importants du cours.	4 3 2 1 0
RÉPONDRE À CETTE SECTION SEULEMENT SI VOUS AVEZ PARTICIÉ À DES STAGES	
37. L'enseignant a présenté les objectifs du stage.	4 3 2 1 0
38. La pratique en stage est en lien avec la théorie vue en classe et la pratique en laboratoire.	4 3 2 1 0
39. L'utilisation du matériel (et de l'équipement) au collège prépare adéquatement au stage	4 3 2 1 0
40. Au cours de mon stage, l'enseignant m'a donné un feed-back constructif.	4 3 2 1 0
41. L'enseignant donne a précisé les critères d'évaluation avant mon stage.	4 3 2 1 0
42. L'enseignant donne des commentaires à la suite de chacune des évaluations.	4 3 2 1 0
43. L'enseignant nous apporte une aide appropriée pour faire face aux difficultés que nous rencontrons en période de stage.	4 3 2 1 0
44. Les travaux demandés en période de stage permettent d'atteindre les objectifs visés.	4 3 2 1 0
45. Je suis satisfait des modalités d'évaluation utilisées en stage (évaluation formative et sommative).	4 3 2 1 0
RÉPONDRE À CETTE SECTION SEULEMENT SI VOUS AVEZ PARTICIPÉ À DES LABORATOIRES	
46. Les objectifs visés par les laboratoires nous ont été présentés.	4 3 2 1 0
47. Il existe un lien entre la théorie que nous avons vue en classe et la pratique en laboratoire.	4 3 2 1 0
48. L'enseignant nous donne un feed-back constructif au cours ou à la suite des laboratoires.	4 3 2 1 0
49. Le type d'encadrement (consignes, explications, démonstrations) est satisfaisant en laboratoire.	4 3 2 1 0
50. Les modalités d'évaluation utilisées en laboratoire sont précisées au début du cours	4 3 2 1 0
51. D'une façon générale, l'organisation physique du laboratoire est adéquate.	4 3 2 1 0
52. D'une façon générale, l'enseignement dispensé en laboratoire est clair.	4 3 2 1 0
53. Les démonstrations faites par l'enseignant permettent de bien comprendre les expériences à réaliser.	4 3 2 1 0
54. L'enseignant nous rappelle régulièrement les règles de sécurité à suivre au laboratoire	4 3 2 1 0

**ÉVALUATION SOLLICITÉE AUPRÈS DES PAIRS
PAR L'ENSEIGNANT ÉVALUÉ**

Nom de l'enseignant : _____

Session : _____

ÉVALUATION DE L'ENSEIGNEMENT

Pour chacun des énoncés suivants indiquez votre niveau d'accord avec l'énoncé. Ne rien inscrire si vous n'êtes pas en mesure de répondre.

Si vous êtes totalement d'accord avec l'énoncé,	inscrivez 4
Si vous êtes plutôt d'accord avec l'énoncé,	inscrivez 3
Si vous êtes plutôt en désaccord avec l'énoncé,	inscrivez 2
Si vous êtes totalement en désaccord avec l'énoncé,	inscrivez 1

• L'enseignant se conforme au plan cadre du ou des cours dont il a charge.	4 3 2 1
• Les plans de cours sont généralement conformes aux exigences départementales.	4 3 2 1
• La séquence des contenus présentés dans le plan de cours est logique.	4 3 2 1
• Les instruments d'évaluation sommative des étudiants collent aux objectifs du plan cadre et respectent les critères d'équivalence établis avec les collègues donnant le même cours.	4 3 2 1
• Le matériel d'évaluation des apprentissages est adéquat.	4 3 2 1
• L'enseignant respecte les règles de régie interne du département.	4 3 2 1
• L'enseignant exerce son enseignement dans le respect de la culture organisationnelle et départementale.	4 3 2 1
• L'enseignant évalué participe aux activités pédagogiques organisées par le département et le programme.	4 3 2 1
• L'enseignant contribue à l'enrichissement de l'enseignement au niveau disciplinaire.	4 3 2 1
• L'enseignant contribue à l'enrichissement de l'enseignement relativement aux méthodes pédagogiques (ex. : matériel didactique, stratégie d'enseignement)	4 3 2 1
• L'enseignant assure un soutien et un suivi auprès des étudiants	4 3 2 1

Suggestions d'amélioration s'il y a lieu :

ÉVALUATION DE LA CONTRIBUTION AU SEIN DU DÉPARTEMENT ET DE LA RELATION AVEC LES PAIRS

Note : *Les items de cette partie du questionnaire réfèrent à des objets dont l'évaluation peut parfois être difficile. Ces données ne sont donc considérées qu'à titre indicatif, en vue d'une étude plus approfondie si requis.*

Pour chacun des énoncés suivants indiquez votre niveau d'accord avec l'énoncé. Ne rien inscrire si vous n'êtes pas en mesure de répondre.

Si vous êtes totalement d'accord avec l'énoncé,	inscrivez 4
Si vous êtes plutôt d'accord avec l'énoncé,	inscrivez 3
Si vous êtes plutôt en désaccord avec l'énoncé,	inscrivez 2
Si vous êtes totalement en désaccord avec l'énoncé,	inscrivez 1

1. Cet enseignant s'intègre favorablement au sein de l'équipe départementale.	4	3	2	1
2. Cet enseignant participe adéquatement à la vie départementale.	4	3	2	1
3. Cet enseignant assume adéquatement les responsabilités qui lui sont dévolues au sein de l'équipe départementale.	4	3	2	1
4. Cet enseignant se conforme aux politiques et aux pratiques départementales établies.	4	3	2	1
5. Cet enseignant fournit volontiers conseil et appréciation aux collègues qui sollicitent son soutien.	4	3	2	1
6. Cet enseignant propose manifestement son expertise à ses collègues.	4	3	2	1
7. Cet enseignant partage, de façon équitable, ses propres ressources avec celles de ses collègues.	4	3	2	1
8. Cet enseignant manifeste une ouverture à des points de vue différents des siens.	4	3	2	1
9. Cet enseignant recherche manifestement une relation harmonieuse avec ses collègues.	4	3	2	1
10. Dans les situations difficiles ou complexes, cet enseignant adopte une attitude propice à la recherche de solution et au consensus.	4	3	2	1

Les principaux éléments qui étayent ces perceptions sont, (développer l'idée)

Sur le plan du partage des responsabilités départementales

Sur le plan des relations avec ses collègues

Ce qui caractérise cet enseignant au sein de l'équipe, c'est essentiellement

NOM DE OU DES ÉVALUATEURS :

Signature : _____

Date : _____

Signature : _____

Date : _____

Merci de votre collaboration !

Produit à l'aide du livre de Huguette Bernard, Processus d'évaluation de l'enseignement supérieur, Théorie et Pratique, Éditions Études Vivantes, 1992, 174 pages

FICHE DE VARIABLES CONTEXTUELLES

ÉVALUATION DE L'ENSEIGNEMENT

Cette fiche doit être remplie par l'enseignant au moment de son évaluation et accompagnera les résultats de cette évaluation afin d'en faciliter l'interprétation.

L'enseignant doit remplir une fiche pour chaque cours enseigné

Nom de l'enseignant _____

Titre du cours _____

Sigle du cours _____

Nombre d'étudiants inscrits au cours _____

S'agit-il d'un nouveau cours?

oui non

Combien de fois avez-vous donné ce cours ?

1 fois 2 fois 3 fois 4 fois ou plus

S'il s'agit de la première fois, indiquez le délai entre l'affectation à ce cours et son début

Ce cours est-il relié à votre spécialité ou domaine d'intérêt ?

oui non

Commentaires : _____

Avez-vous utilisé un plan cadre?

oui non

Avez-vous utilisé un plan de cours déjà élaboré par un membre du département ?

oui non

Intégralement ?

oui non

Si non, indiquez quelles modifications ont été apportées et les raisons pour lesquelles vous avez dû faire ces modifications ? _____

Donnez, s'il y a lieu, les caractéristiques particulières de vos étudiants.

Autres aspects contextuels du cours méritant d'être signalés, tels que la progression de la matière, le niveau de difficultés du cours, les modifications majeures apportées au cours, l'horaire, le local, l'équipement, etc.

Précisez, s'il y a lieu, les caractéristiques de votre tâche d'enseignement (nombre de cours, cours nouveaux, équipements nouveaux, etc.) pouvant avoir une incidence sur la réalisation de ce cours en particulier :

Précisez, s'il y a lieu, l'incidence que le support offert par vos pairs, les conseillers pédagogiques ou le coordonnateur du programme a pu avoir sur la réalisation de ce cours en particulier :

Précisez, s'il y a lieu, l'incidence que le climat de travail a pu avoir sur la réalisation de ce cours en particulier:

BILAN D'ÉVALUATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT

IDENTIFICATION DE L'ENSEIGNANT(E) ÉVALUÉ(É)

Nom :	Prénom :
Département :	
Discipline :	
Période d'évaluation:	
Nom du responsable de l'évaluation:	

À L'INTENTION DE L'ENSEIGNANT(E)

1. **Remplissez la première section du bilan d'évaluation en début de cycle à partir des résultats des différents outils d'évaluation utilisés.**
2. **Tenez compte dans votre autoévaluation des résultats que vous avez obtenus en fonction des cibles visés et des attentes formulées en début de cycle.(Applicable à compter de la 2^e évaluation)**

À L'INTENTION DU RESPONSABLE

1. **Discutez de l'évaluation avec l'enseignant sur la base de son autoévaluation,**
2. **Identifiez les mesures de soutien et le plan d'action convenu avec l'enseignant**
3. **Faites signer l'enseignant et permettez-lui de commenter l'évaluation**
4. **Tenez compte dans votre appréciation des résultats que l'enseignant vous a présentés en fonction des cibles visées et des attentes formulées en début de cycle.(applicable à compter de la 2^e évaluation)**

Étape 1 : Définir les forces et cibles d'amélioration relativement aux objets d'évaluation <u>Le formulaire est rempli par l'enseignant et discuté avec le responsable de l'évaluation lors d'une rencontre. Les forces et cibles d'amélioration peuvent être modifiées suite à cette rencontre sur la base des cibles d'amélioration identifiées par le responsable. Elles deviennent la base de l'évaluation pour les étapes 2 et 3. S'il n'y a pas consensus lors de la rencontre sur les forces et cibles d'amélioration, l'enseignant peut apporter ses commentaires.</u>		Étape 2 et 3 : suivi et appréciation des améliorations et plan d'action	
Compétences pédagogiques évaluées (Identifiez les principales compétences caractéristiques de vos forces et des aspects à améliorer selon le profil de compétence général présenté à l'annexe 1 du programme)	Forces, cibles d'amélioration (Discussion sur la base de l'auto-évaluation de l'enseignant. Les attentes du responsable doivent être signifiées à cette étape et l'enseignant peut apporter ses commentaires)	Autoévaluation des cibles d'amélioration Objectif atteint Objectif à poursuivre Soutien requis Commentez :	Évaluation finale du responsable Objectif atteint Objectif à poursuivre Soutien requis Plan d'action:

Commentaires de l'enseignant :

Ajouter le nombre de pages requises en fonction des compétences évaluées. Un minimum de cinq compétences découlant du profil est requis.

Bilan d'évaluation enseignant

Étape 1 : Définir les forces et cibles d'amélioration relativement aux objets d'évaluation <u>Le formulaire est rempli par l'enseignant et discuté avec le responsable de l'évaluation lors d'une rencontre. Les forces et cibles d'amélioration peuvent être modifiées suite à cette rencontre sur la base des cibles d'amélioration identifiées par le responsable. Elles deviennent la base de l'évaluation pour les étapes 2 et 3. S'il n'y a pas consensus lors de la rencontre sur les forces et cibles d'amélioration, l'enseignant peut apporter ses commentaires.</u>		Étape 2 et 3 : Suivi et appréciation des améliorations et plan d'action	
Habiletés professionnelles	Forces, cibles d'amélioration (Discussion sur la base de l'auto-évaluation de l'enseignant. Les attentes du responsable doivent être signifiées à cette étape et l'enseignant peut apporter ses commentaires)	Autoévaluation des cibles d'amélioration Objectif atteint Objectif à poursuivre Soutien requis Commentez :	Évaluation finale du responsable Objectif atteint Objectif à poursuivre Soutien requis Plan d'action:
Travail d'équipe			
Rigueur et souci de la qualité			
Respect des engagements et des autres			
Capacité d'adaptation			
Éthique professionnelle			

Commentaires de l'enseignant :

N'hésitez pas à ajouter d'autres habiletés qui, d'après vous, permettent de mieux évaluer l'enseignant

