

POLITIQUE D'APPRÉCIATION ET DE VALORISATION DES ENSEIGNEMENTS

Responsable : Direction des études

ADOPTION PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Politique adoptée le 18 mars 2008 sous le titre « Politique d'évaluation des enseignements ».
Politique adoptée le 14 septembre sous la nouvelle appellation : « Politique d'appréciation et de valorisation des enseignements »

AMENDEMENT

22 novembre 2022

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	4
1. ÉNONCÉS DE PRINCIPE	5
1.1. La mise en valeur de la qualité de l'enseignement et du développement professionnel	5
1.2. Le caractère formatif	5
1.3. L'éthique et la confidentialité.....	6
1.4. Une pratique réflexive en continu.....	6
2. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE	6
3. DÉFINITIONS	7
4. CHAMP D'APPLICATION.....	7
5. L'APPRÉCIATION DES ENSEIGNEMENTS, SES VOLETS, SES OUTILS	7
5.1. Les indispensables	8
5.2. Les complémentaires.....	8
5.3. Processus d'appréciation des enseignements.....	9
6. PARTAGE DES RESPONSABILITÉS.....	10
6.1. L'enseignante ou l'enseignant.....	10
6.2. Le département	10
6.3. La collègue enseignante ou le collègue enseignant	11
6.4. La conseillère ou le conseiller pédagogique.....	11
6.5. La direction adjointe des études	11
6.6. La Direction des études	12
7. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION	12
7.1. Entrée en vigueur	12
7.2. Révision.....	12
ANNEXE I	13
Référentiel de compétences.....	13

Préambule

La présente *Politique d'appréciation et de valorisation des enseignements* remplace la *Politique d'évaluation des enseignements*, adoptée par le conseil d'administration du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, en 2008¹. Cette dernière a été suspendue en 2014, à la suite du retrait du Centre d'intervention et de recherche en évaluation du personnel enseignant (CIREPE), l'organisme qui collaborait à son application. Bien que cette suspension ait été reconduite en 2018 et en 2019, le conseil d'administration rappelait, chaque fois, l'importance de procéder à ce type d'évaluation afin de « pouvoir témoigner de la qualité de l'enseignement au Cégep et de contribuer au développement de l'expertise du personnel enseignant » (CA-3145 et CA-3218). À ce titre, dans sa résolution de 2019, il en recommandait la révision dans l'optique d'une remise en vigueur dès 2022. La Commission d'évaluation de l'enseignement collégial, dans son rapport : *Évaluation de l'efficacité du système d'assurance qualité du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue*², invitait aussi le Cégep à se pourvoir d'une telle *Politique*.

Cette préoccupation à doter le Cégep d'une *Politique* d'appréciation et de valorisation des enseignements montre l'importance accordée à la qualité des enseignements offerts et à la reconnaissance de sa contribution à la réussite scolaire des étudiantes et des étudiants. Depuis déjà plusieurs années, des efforts de la part de tous les acteurs du collège, dont le personnel enseignant, sont faits pour développer des politiques, des processus et des actions concrètes encourageant la réussite. Par ailleurs, par son *Projet éducatif*, le Cégep s'engage à montrer « une attitude d'encouragement et d'appui à l'endroit de tout le personnel qui est en service de première ligne auprès des étudiantes et des étudiants, et particulièrement à l'égard du personnel enseignant ».³

Cette *Politique* se veut donc un outil visant à reconnaître la qualité des enseignements et en vise le développement et la valorisation. Elle s'impose donc dans la continuité des actions entreprises visant à témoigner de la qualité de la formation offerte. Enfin, elle s'inscrit en continuité avec la *Politique institutionnelle de probation des nouveaux enseignants* (PIPNE) et le Processus d'insertion professionnelle en vigueur au Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue.

¹ Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue (2008). *Politique d'évaluation des enseignements*.

² Commission d'évaluation de l'enseignement collégial (2020). *Évaluation de l'efficacité du système d'assurance qualité du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue*.

³ CSE (1997), dans Carle, S. (2020). Des résultats de recherche pour réfléchir sa pratique. *Pédagogie collégiale*, 33(4), p. 17.

1. Énoncés de principe

Le rôle du personnel enseignant est majeur et est au cœur de la mission du Cégep. Il consiste plus particulièrement à « planifier, faciliter et évaluer les apprentissages dans la perspective de l'approche par compétences »⁴. Il s'agit d'une responsabilité partagée entre le personnel enseignant, le département et le programme dont il est membre, la Direction des études et le Cégep. À cet effet, la contribution des enseignantes et des enseignants à la vie départementale et de programme est une part importante de l'enseignement collégial.

Dans cette optique, la *Politique* vise à apprécier et à valoriser la qualité de l'enseignement au Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue tout en prenant en compte le cadre où elle s'exerce. Elle mise sur les compétences professionnelles et le potentiel de chaque enseignante ou enseignant afin de lui permettre de développer et de consolider ses habiletés pédagogiques.

1.1. La mise en valeur de la qualité de l'enseignement et du développement professionnel

L'appréciation des enseignements prend en compte différents paramètres influençant la pratique de l'enseignement. Le premier concerne le contexte où il se pratique, soit : la classe, le laboratoire, le stage. Le deuxième concerne les « instances » dans lesquelles il s'exerce, soit : le département, le programme dont est membre l'enseignante ou l'enseignant et, enfin, l'institution collégiale. Dans le cadre de cette *Politique*, l'appréciation des enseignements est avant tout un acte de reconnaissance et de mise en valeur de la qualité de l'enseignement offert, à identifier les besoins et, s'il y a lieu, à fournir, à l'enseignante ou à l'enseignant concerné le soutien approprié compte tenu du contexte de son enseignement.

Cette appréciation insiste également sur le développement professionnel dans un contexte de pratiques évoluant au gré des nouveaux contenus et des nouvelles méthodes, approches, technologies, etc. En ce sens, l'enseignement est une pratique dynamique et la *Politique d'appréciation et de valorisation des enseignements* contribue à déterminer, avec l'enseignante ou l'enseignant, de manière personnalisée, ses besoins. Elle agit donc dans une perspective de développement tant personnel, professionnel qu'organisationnel.

1.2. Le caractère formatif

L'appréciation des enseignements est formative. Elle contribue à assurer la qualité de l'enseignement, l'amélioration des pratiques et le développement professionnel par une rétroaction ainsi qu'un accompagnement. Par sa nature, elle exige donc que l'enseignante ou l'enseignant s'implique activement tout au long du processus.

⁴ CSE (1997), dans Carle, S. (2020). Des résultats de recherche pour réfléchir sa pratique. *Pédagogie collégiale*, 33(4), p. 17.

1.3. L'éthique et la confidentialité

L'appréciation de l'enseignement se doit d'être exercée dans le respect des personnes et de leurs prérogatives.

Dans cette optique, le Cégep reconnaît, dans le cadre de ses politiques, de ses programmes et de leurs plans-cadres, l'autonomie professionnelle de l'enseignante ou de l'enseignant dans l'exercice de ses fonctions. En retour, elle ou il a la responsabilité de rendre compte d'une pratique professionnelle éthique et bien campée dans l'enseignement supérieur, en respect des programmes et des devis ministériels ainsi que des orientations institutionnelles.

Aussi, le Cégep a la responsabilité de protéger la confidentialité dans la communication des informations obtenues dans le cadre de l'application de la présente *Politique*. À cet effet, les différents acteurs et actrices concernés n'ont accès qu'aux informations nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités. De plus, le Cégep doit s'assurer d'instaurer un climat de confiance par la rigueur, la transparence et l'équité du processus d'appréciation.

1.4. Une pratique réflexive en continu

Afin de proposer un soutien répondant aux besoins spécifiques de l'enseignante ou de l'enseignant et de l'accompagner dans le développement de ses compétences, cette *Politique* s'exerce en continuité avec la *Politique institutionnelle de probation des nouveaux enseignants* (PIPNE) et le Processus d'insertion professionnelle du Cégep. Elle mise sur l'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant dans la démarche proposée et l'appelle à s'investir dans son développement pédagogique et professionnel par une pratique réflexive soutenue et de perfectionnement continu.

2. Objectifs de la Politique

En conformité avec les énoncés de principes précédents, la *Politique d'appréciation et de valorisation des enseignements* vise à :

- a) Attester de la qualité de l'enseignement de chaque enseignante ou enseignant en tenant compte du contexte de pratique dans lequel il s'exerce.
- b) Offrir aux départements la possibilité d'exercer leur responsabilité à l'égard de la qualité de l'enseignement.
- c) Contribuer au développement continu de l'expertise et de l'actualisation des compétences du personnel enseignant.
- d) Offrir l'occasion aux enseignantes et aux enseignants de voir reconnue leur implication à la vie départementale, de programme et au sein de la communauté collégiale, s'il y a lieu.
- e) Valoriser la pratique enseignante en témoignant de l'expertise en enseignement au Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue.

3. Définitions

Cégep : Cégep (Collège d'enseignement général et professionnel) de l'Abitibi-Témiscamingue.

Carnet de pratique : le carnet de pratique réflexive est un outil qui suscite la réflexion critique que porte l'enseignante ou l'enseignant sur sa pratique, dans une perspective de perfectionnement continu.

Référentiel de compétences : fait état des compétences attendues de la part d'une enseignante ou d'un enseignant. Ces compétences sont regroupées en différents volets : la maîtrise disciplinaire, l'acte d'enseignement, la pratique enseignante.

4. Champ d'application

La présente *Politique* s'applique à tous les membres du personnel enseignant régulier du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue à l'exception des enseignantes et des enseignants en cours de processus de probation. L'appréciation des enseignements s'exerce tous les cinq ans pour chaque enseignante ou enseignant et concerne les enseignantes et les enseignants qui cumulent l'équivalent de cinq années d'ancienneté équivalent temps complet (ETC.), et ce, pour un maximum de quatre occurrences. Le délai entre deux appréciations peut cependant être écourté si la direction adjointe des études, en regard des résultats de la dernière appréciation, en établit la pertinence ou si l'enseignante ou l'enseignant en fait la demande.

Aux fins de l'application du présent article, une enseignante ou un enseignant qui prend sa retraite en cours ou au terme d'une année scolaire donnée est d'emblée exempté du processus d'appréciation des enseignements.

D'autres circonstances peuvent donner lieu à un report du processus d'appréciation des enseignements pour une période donnée. De telles circonstances devront être présentées par l'enseignante ou l'enseignant concerné à la direction adjointe des études qui en évaluera la pertinence et lui communiquera sa décision.

Une enseignante ou un enseignant peut signifier à la direction adjointe des études son intérêt à participer, de manière volontaire, au processus d'appréciation de ses enseignements.

5. L'appréciation des enseignements, ses volets, ses outils

L'appréciation des enseignements se décline en quatre volets. Ces derniers, issus du référentiel de compétences⁵ convenu au Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, sont les

⁵ Le référentiel des compétences s'inspire de l'expertise et des pratiques locales en matière de pédagogie et de didactique. Les champs de compétences identifiés sont cohérents avec les recommandations du Conseil supérieur de l'éducation sur ce sujet. Il a été actualisé à la suite du Rapport synthèse- Évaluation et révision de l'application de la *Politique d'insertion professionnelle et de probation des nouveaux enseignants* (PIPP) en avril 2015.

mêmes qu'utilisés dans le processus de probation et celui d'insertion professionnelle. Ils couvrent l'ensemble des compétences attendues de la part d'une enseignante ou d'un enseignant (voir annexe 1), soit :

- Volet 1 : La qualité de la langue d'enseignement
- Volet 2: La maîtrise adéquate du champ disciplinaire
- Volet 3: L'acte d'enseignement
- Volet 4 : La pratique enseignante

Comme ce processus d'appréciation des enseignements est en continuité avec la *Politique institutionnelle de probation des nouveaux enseignants* (PIPNE) et du *Processus d'insertion professionnelle et de développement des habiletés d'enseignement*, les outils utilisés en sont le prolongement. Certains visent la reconnaissance et le développement des compétences, témoins de la qualité de l'enseignement, et d'autres attestent de la qualité de l'implication de l'enseignante ou de l'enseignant à la vie départementale et de programme. Tous cherchent à montrer une progression des compétences d'enseignement au fil des années de pratique de l'enseignante ou de l'enseignant. Enfin, des outils optionnels pourraient être utilisés au besoin, avec l'accord ou à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant.

Les sources d'information, selon les outils d'appréciation employés, sont l'enseignante ou l'enseignant qui participe au processus d'appréciation, ses étudiantes et étudiants, son département, des analyses documentaires (plan de cours, matériel pédagogique et matériel d'évaluation des apprentissages, etc.) et des données statistiques pertinentes. Des collègues peuvent aussi être sollicités.

5.1. Les indispensables

- a) questionnaire aux étudiantes et aux étudiants;
- b) test diagnostique de la qualité du français⁶;
- c) rencontres d'échange et de réflexion avec la conseillère ou le conseiller pédagogique.

5.2. Les complémentaires

À moins d'un besoin inscrit dans un plan de développement professionnel, à la suite d'une appréciation précédente des enseignements, l'enseignante ou l'enseignant peut discuter avec la conseillère ou le conseiller pédagogique de ces outils pour répondre à ses besoins. Ils peuvent être utilisés tant à la première appréciation que lors des suivantes :

⁶ À faire au moins une fois, idéalement à la première appréciation.

- a) fiche de variables contextuelles;
- b) fiche d'appréciation du département;
- c) carnet de pratique réflexive sur son enseignement;
- d) grille d'analyse des plans de cours et de l'épreuve finale;
- e) grille d'observation en classe (l'observation peut être réalisée par la conseillère ou le conseiller pédagogique responsable et/ou un ou une collègue);
- f) grille d'analyse d'une prestation d'enseignement filmée;
- g) rencontres d'échanges et de réflexion sur sa pratique enseignante;
- h) autres outils.

5.3. Processus d'appréciation des enseignements

La désignation des enseignantes et des enseignants se détermine selon l'article 4 de la *Politique*. Ils ou elles seront avisés à la session précédant l'appréciation de leurs enseignements.

La conseillère ou le conseiller pédagogique communique avec les enseignantes et les enseignants concernés afin de discuter des modalités relatives aux outils à mettre en œuvre et pour déterminer la séquence des activités d'appréciation. La conseillère ou le conseiller les accompagnera tout au long du processus.

- a) Pour toute appréciation des enseignements, les outils indispensables sont utilisés.
- b) Selon ses besoins de développement professionnel, l'enseignante ou l'enseignant dispose, à son choix, d'outils complémentaires.
- c) À la suite de la collecte de l'ensemble des données, la conseillère ou le conseiller pédagogique prend connaissance des résultats, en fait l'analyse afin de les présenter à l'enseignante ou à l'enseignant et discute, avec elle ou lui, des suites à donner. La conseillère ou le conseiller responsable remet une copie de son rapport d'analyse à l'enseignante ou à l'enseignant. Ce rapport peut faire état de suggestions de la part de la conseillère ou du conseiller. Une suggestion indique des objectifs d'amélioration que l'enseignante ou l'enseignant est invité à considérer et aucun suivi formel n'est prévu.
- d) Une synthèse de l'analyse⁷ des résultats de l'appréciation des enseignements de l'enseignante ou de l'enseignant est transmise à la direction adjointe des études. Sur la base de critères établis, la direction adjointe des études convient si des recommandations sont nécessaires. Une recommandation indique des objectifs d'amélioration que l'enseignante ou l'enseignant doit s'engager à poursuivre. La recommandation exige un plan de développement professionnel.

⁷ La synthèse de l'analyse des résultats de l'appréciation des enseignements porte sur les quatre volets énumérés à l'article 5 de la *Politique*, eux-mêmes issus du référentiel de compétences.

- e) Le plan de développement professionnel est élaboré par l'enseignante ou l'enseignant avec le soutien de la conseillère ou du conseiller pédagogique responsable. Ce plan comprend les objectifs poursuivis, les actions ou les moyens de mise en œuvre et l'échéancier prévu.
- f) Le plan de développement professionnel est présenté par l'enseignante ou l'enseignant à la direction adjointe des études, lors d'une rencontre à cet effet. Cette dernière s'assure de l'application du plan par l'enseignante ou l'enseignant et en fait le suivi nécessaire.
- g) En tout temps, l'enseignante ou l'enseignant peut consulter la conseillère ou le conseiller pédagogique responsable pour un besoin d'accompagnement, que ce soit dans le cadre d'un plan de développement formel ou à son initiative.
- h) La destruction des outils d'appréciation utilisés (article 5), de l'analyse de ces derniers et du plan de développement professionnel, lorsque ce dernier est réalisé de manière satisfaisante, se fait après que le processus d'appréciation suivant ait été complété.

6. Partage des responsabilités

6.1. L'enseignante ou l'enseignant

- a) Participe activement à la réalisation du processus relatif à l'appréciation de ses enseignements, par exemple en déterminant, si elle ou il le désire, les outils optionnels à utiliser, en fournissant les informations et le matériel nécessaires à la réalisation du processus dans les délais prévus.
- b) Participe aux rencontres requises avec la conseillère ou le conseiller pédagogique responsable.
- c) Fait preuve d'objectivité et de rigueur dans la démarche d'appréciation de ses enseignements.
- d) Utilise les résultats de l'appréciation de ses enseignements pour orienter son développement professionnel.
- e) Élabore et réalise, si requis, un plan de développement professionnel qui prend en considération l'analyse des résultats obtenus. Le contenu du plan devra avoir fait l'objet de discussions avec la conseillère ou le conseiller pédagogique responsable avant d'être présenté à la direction adjointe des études.

6.2. Le département

- a) Donne son avis sur la qualité de l'enseignement, notamment en remplissant la fiche d'appréciation du département.
- b) Accompagne l'enseignante ou l'enseignant, à sa demande, dans sa démarche d'amélioration de ses enseignements.

6.3. La collègue enseignante ou le collègue enseignant

- a) À titre de collègue sollicité par l'enseignante ou l'enseignant qui fait l'objet d'une appréciation de ses enseignements, elle ou il participe à une ou des activités d'appréciation, selon les modalités convenues entre eux.
- b) Fait preuve d'objectivité et de rigueur dans la démarche d'appréciation des enseignements de son ou sa collègue lorsque sa participation est requise.
- c) Accompagne son ou sa collègue qui en fait la demande dans sa démarche d'amélioration de ses enseignements.

6.4. La conseillère ou le conseiller pédagogique

- a) Informe l'enseignante ou l'enseignant du processus d'appréciation, des outils utilisés et discute avec elle ou lui des outils optionnels prévus à l'article 5.
- b) Coordonne les opérations de collecte de données.
- c) Accompagne l'enseignante ou l'enseignant dans l'ensemble du processus d'appréciation de ses enseignements et dans la réalisation de son plan de développement professionnel, si requis.
- d) Prépare un rapport d'analyse qui comprend une description sommaire du processus d'appréciation mis en œuvre et les principales constatations relevées. S'il y a lieu, le rapport fait état de suggestions et, éventuellement, d'une proposition d'accompagnement.
- e) Remet une copie du rapport à l'enseignante ou à l'enseignant lors de rencontres de rétroactions.
- f) Fait une synthèse de l'analyse des résultats de l'appréciation des enseignements à la direction adjointe des études.
- g) Assure la conservation de l'ensemble du matériel d'appréciation en appliquant les règles de confidentialité.
- h) Prépare un bilan annuel de l'application de la *Politique* et le remet à la Direction des études.

6.5. La direction adjointe des études

- a) S'assure de la mise en œuvre de la *Politique*, de sa mise à jour et de sa révision.
- b) Désigne les enseignantes et les enseignants dont les enseignements seront appréciés.
- c) Prend connaissance de la synthèse de l'analyse des résultats remis par la conseillère ou le conseiller pédagogique.
- d) Convient si une ou des recommandations s'imposent et en informe l'enseignante ou l'enseignant.

- e) Valide le plan de développement professionnel présenté par l'enseignante ou l'enseignant lors d'une rencontre avec elle ou lui.
- f) S'assure de la réalisation du plan de développement professionnel mis en œuvre par l'enseignante ou l'enseignant et de son suivi, si requis.
- g) Reçoit, s'il y a lieu, les besoins de perfectionnement et de développement professionnel et en assure le suivi.

6.6. La Direction des études

- a) Répond de l'application de la *Politique*, aux instances concernées, de l'application de la *Politique*.
- b) Veille à ce que les activités d'appréciation des enseignements se déroulent dans le respect de la *Politique*.
- c) Intervient, à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant dont les enseignements sont appréciés ou de la direction adjointe des études, quand l'un ou l'autre estime que le processus d'appréciation se fait dans des conditions qui ne garantissent pas le respect de la *Politique*.
- d) Prend les mesures nécessaires, relatives au droit de gestion, advenant le cas où une enseignante ou un enseignant refuserait de collaborer au processus d'appréciation ou aux suivis établis, si requis.

7. Entrée en vigueur et révision

7.1. Entrée en vigueur

La *Politique* entre en vigueur au moment de son adoption par le conseil d'administration du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue. La *Politique* approuvée sera diffusée auprès de toutes les personnes concernées du Cégep.

7.2. Révision

La présente *Politique* sera révisée, au besoin ou au plus tard, 10 ans après sa mise en application. Les critères retenus sont les suivants :

- a) la conformité de l'application avec le texte de la *Politique*;
- b) l'efficacité de l'application pour garantir l'atteinte des objectifs poursuivis et attester de la qualité de la formation offerte.

Toutes les instances concernées peuvent suggérer des améliorations à la présente *Politique*. Toute demande ou suggestion de modification est transmise à la directrice ou au directeur des études. À tout moment jugé opportun, la directrice ou le directeur des études rend publique une proposition de modification à la présente *Politique*. Après une consultation des instances concernées, il sollicite l'avis de la commission des études sur cette proposition, puis il l'achemine au conseil d'administration pour adoption.

ANNEXE I

Référentiel de compétences

Référentiel de compétences

Dimensions	
Stratégies pédagogiques <i>Cette dimension traite des stratégies d'enseignement développées et utilisées par l'enseignante ou l'enseignant afin de favoriser l'intégration et le transfert des apprentissages.</i>	Volet 3: Acte d'enseignement
Intérêt suscité <i>Cette dimension porte sur la capacité de l'enseignante ou l'enseignant à susciter l'attention et l'intérêt des étudiants et des étudiantes et à leur donner le goût d'apprendre.</i>	Volet 3: Acte d'enseignement
Gestion de classe <i>Cette dimension s'intéresse à la capacité de l'enseignante ou de l'enseignant de créer un climat propice à l'apprentissage.</i>	Volet 3: Acte d'enseignement
Relation enseignant et enseignante-étudiante et étudiant <i>Cette dimension traite de la qualité de la relation établie entre l'enseignante ou l'enseignant et ses étudiantes et étudiants. Plus précisément, elle réfère au respect de l'enseignante ou l'enseignant envers les étudiantes et les étudiants, de son habileté à les soutenir dans leurs apprentissages ainsi que de sa disponibilité envers eux.</i>	Volet 3 : Acte d'enseignement
Évaluation et rétroaction <i>Cette dimension concerne l'habileté de l'enseignante ou de l'enseignant à préparer adéquatement les étudiantes et les étudiants aux activités d'évaluation des apprentissages, à faire en sorte de fournir des explications claires à propos des évaluations, à s'assurer que celles-ci portent bien sur les aspects importants du cours, à s'assurer d'être juste et équitable envers elles et eux ainsi qu'à fournir des rétroactions constructives.</i>	Volet 3: Acte d'enseignement
Organisation et clarté <i>Cette dimension s'intéresse à l'habileté de l'enseignante ou de l'enseignant à préparer ses cours, à exposer clairement la matière ainsi qu'à structurer et à organiser le contenu de son cours de façon cohérente et en lien avec le programme d'études.</i>	Volet 3: Acte d'enseignement
Enthousiasme <i>Cette dimension réfère à l'enthousiasme et à l'intérêt que démontre l'enseignante ou l'enseignant par rapport à la matière enseignée et pour sa profession.</i>	Volet 3: Acte d'enseignement
Maîtrise de la discipline <i>Cette dimension réfère chez l'enseignante ou l'enseignant au niveau de maîtrise de la matière enseignée et de la langue d'enseignement.</i>	Volet 2: Maîtrise disciplinaire
Matériel pédagogique <i>Cette dimension concerne la qualité et la pertinence du matériel pédagogique et didactique utilisé par l'enseignante ou l'enseignant dans ses cours, ainsi que la contribution de celle ou celui-ci au développement et à l'amélioration de ce matériel.</i>	Volet 3: Acte d'enseignement et Volet 4: Pratique enseignante
Relation enseignant ou enseignante-collègues <i>Cette dimension porte sur la qualité de la relation établie entre l'enseignante ou l'enseignant et ses collègues. Elle traite de l'ouverture aux autres, du soutien et de l'aide apportée aux collègues ainsi que de l'intérêt et de la considération démontrés pour le travail de ces personnes.</i>	Volet 4 : Pratique enseignante
Participation à la vie collégiale <i>Cette dimension traite de l'implication de l'enseignante ou de l'enseignant à la vie du collège. Elle aborde plus particulièrement l'intégration à l'équipe départementale et de programme ainsi que la qualité de l'engagement de la personne dans la vie pédagogique et communautaire du collège.</i>	Volet 4: Pratique enseignante
Respect des programmes, des lois, des politiques et des règlements en vigueur <i>Cette dimension concerne le respect par l'enseignante ou l'enseignant des programmes, des lois, des politiques et des règlements de l'établissement.</i>	Volet 4: Pratique enseignante
Relation enseignant ou enseignante-direction <i>Cette dimension réfère à la qualité de la relation établie entre l'enseignante ou l'enseignant et les membres de la direction. Elle traite plus spécialement de la collaboration, du respect, de l'ouverture et de la considération manifestés par l'enseignante ou l'enseignant à l'égard des membres de la direction.</i>	Volet 4: Pratique enseignante
Réflexion sur sa pratique <i>Cette dimension traite de la réflexion de l'enseignante ou l'enseignant sur l'exercice de sa profession, son identité professionnelle et son développement professionnel.</i>	Volet 3: Acte d'enseignement