

DIRECTIVES ADMINISTRATIVES - DISTRICT SCOLAIRE 3

Objet : <i>Évaluation et accompagnement du personnel enseignant</i>	<i>Directive administrative : 3:12</i> <i>Adoptée le:</i> <i>En vigueur :</i> <i>Révisée le :</i> <i>Page : 1 de 9</i>
--	--

Application :

La présente directive s'adresse au personnel enseignant du District scolaire 3.

But :

Cette directive a pour but de préciser les lignes directrices relatives à l'évaluation et à l'accompagnement du personnel enseignant.

Objectifs :

Le programme d'évaluation et d'accompagnement du personnel enseignant se veut avant tout un mécanisme permettant à l'employeur de reconnaître le travail et les efforts accomplis par chaque employé en lui fournissant une appréciation de son rendement au travail en relation avec les attentes prescrites.

Par l'entremise d'une évaluation et d'une autoévaluation, on valorisera les réalisations du personnel enseignant sur le plan individuel et on proposera, s'il y a lieu, des moyens d'amélioration en élaborant avec ce dernier un plan de croissance professionnelle.

À cet objectif principal s'ajoutent d'autres objectifs importants :

- Valoriser les réalisations du personnel enseignant sur le plan individuel par l'entremise du rapport d'évaluation et les commentaires de l'évaluateur;*
- Encourager le personnel enseignant à partager leurs points forts avec leurs collègues;*
- Fournir au personnel enseignant les moyens d'améliorer son enseignement en élaborant un plan de croissance professionnelle et en favorisant le suivi;*
- Favoriser le maintien d'un climat positif à l'école, encourager le travail en collaboration et faciliter la bonne marche de l'école.*

<p>Objet : <i>Évaluation et accompagnement du personnel enseignant</i></p>	<p><i>Directive administrative : 3:12</i> <i>Adoptée le:</i> <i>En vigueur :</i> <i>Révisée le :</i> <i>Page : 2 de 9</i></p>
---	---

Définitions:

• ***L'évaluation***

Il s'agit d'un processus continu qui, tel que défini par le ministère de l'Éducation, comporte les aspects formatif et sommatif. L'objectif visé par cette évaluation est de s'assurer de la compétence des enseignants dans les quatre domaines du cadre de leur pratique professionnelle :

- a) la planification et la préparation de l'enseignement ;*
- b) le climat de classe et les relations interpersonnelles qui s'y vivent ;*
- c) l'enseignement et les apprentissages réalisés par les élèves ;*
- d) les responsabilités professionnelles.*

• ***L'accompagnement***

Il s'agit d'un processus par le biais duquel l'enseignant fait l'objet d'accompagnement dans l'exercice de son travail. Le processus d'accompagnement s'étale en plusieurs étapes et exige un minimum de deux rencontres formelles entre l'enseignant et son accompagnateur.

A) LIGNES DIRECTRICES RELATIVES À L'ÉVALUATION

1. *Nouvel enseignant* (*enseignant à sa 1^{re} année sous contrat D ou B*)

- a) On procèdera à une évaluation du personnel enseignant qui en est à sa première année sous contrat D ou B. L'enseignant sera évalué au moyen des outils figurant au programme d'évaluation des enseignants, tel que conçu par le ministère de l'Éducation.*

Objet : Évaluation et accompagnement du personnel enseignant	Directive administrative : 3:12 Adoptée le: En vigueur : Révisée le : Page : 3 de 9
---	--

b) Processus

Le processus d'évaluation touche aux quatre domaines du cadre de la pratique professionnelle de l'enseignant. En ce qui concerne ce groupe d'enseignants, la visite d'observation par l'agent pédagogique ou le personnel détenant un poste de responsabilité au district est facultative. Dans certains cas, il est possible, voire recommandé, de faire appel à ces personnes ressources afin de valider et appuyer les démarches de l'évaluateur (voir diagramme à la page 9 de la présente directive).

c) Étapes de l'évaluation

Se référer au programme d'évaluation du ministère de l'Éducation (voir diagramme à la page 9 de la présente directive).

d) Gestion du dossier

Une fois le processus complété, l'évaluateur s'assure de faire parvenir les copies originales des rapports dûment signés par l'enseignant et l'évaluateur à la direction de l'éducation. Cette dernière verra à déposer ces rapports au dossier de l'enseignant.

L'information contenue au dossier doit demeurer confidentielle, et ledit dossier doit demeurer dans un endroit propice à assurer cette confidentialité.

e) Suivi à l'évaluation du nouvel enseignant

*L'enseignant dont le rendement a été jugé **satisfaisant** passe à la prochaine étape et ses évaluations futures suivront le cycle mis en place pour les enseignants compétents (voir diagramme à la page 9 de la présente directive).*

*L'enseignant dont le rendement a été jugé **insatisfaisant** fera l'objet de la procédure prévue pour ce groupe d'enseignants (voir page 10 – Processus d'évaluation intensive).*

Objet : <i>Évaluation et accompagnement du personnel enseignant</i>	<i>Directive administrative : 3:12</i> <i>Adoptée le:</i> <i>En vigueur :</i> <i>Révisée le :</i> <i>Page : 4 de 9</i>
--	--

2. Enseignant dont le rendement est insatisfaisant

a) Processus

En utilisant les outils du programme d'évaluation des enseignants tel que conçu par le MENB, le processus d'évaluation est le même que celui prévu pour le nouvel enseignant sauf pour la visite d'observation par l'agent pédagogique, qui devient obligatoire (voir diagramme à la page 9 de la présente directive).

b) Étapes de l'évaluation

Se référer au programme d'évaluation du ministère de l'Éducation en ce qui a trait à ces étapes. (voir diagramme à la page 9 de la présente directive).

c) Gestion du dossier

Une fois le processus complété, l'évaluateur s'assure de faire parvenir les copies originales des rapports dûment signés par l'enseignant et l'évaluateur à la direction de l'éducation. Cette dernière verra à déposer ces rapports au dossier de l'enseignant.

L'information contenue au dossier doit demeurer confidentielle, et ledit dossier doit être rangé dans un endroit propice à assurer cette confidentialité.

d) Procédure suite à l'évaluation de l'enseignant

*L'enseignant dont le rendement a été jugé **satisfaisant** passe à la prochaine étape et ses évaluations futures suivront le modèle mis en place pour les enseignants compétents (voir diagramme à la page 9 de la présente directive).*

Objet : Évaluation et accompagnement du personnel enseignant	Directive administrative : 3:12 Adoptée le: En vigueur : Révisée le : Page : 5 de 9
---	--

*L'enseignant dont le rendement a été jugé **insatisfaisant** fera l'objet de la procédure prévue pour ceux ayant obtenu un tel rendement (voir page 10 – Processus d'évaluation intensive et diagramme à la page 9 de la présente directive).*

B) LIGNES DIRECTRICES RELATIVES À L'ACCOMPAGNEMENT

1. Enseignant dont le rendement est satisfaisant

a) *L'enseignant ayant obtenu la cote satisfaisant sur son évaluation, entre dans la catégorie appelée **enseignant compétent**. Il s'agit d'un enseignant qui a su démontrer sa compétence, par son expérience et ses pratiques. Les futures évaluations de cet enseignant se feront selon le modèle appelé **accompagnement**, tel que défini ci-après.*

b) Processus

Ce processus d'évaluation s'étale en cinq étapes essentielles réalisées lors des rencontres tenues entre l'enseignant et son évaluateur.

c) Étapes de l'accompagnement

1. Première rencontre (début d'année scolaire)

i) Le plan de croissance (Section A) :

Dès le début de l'année scolaire, l'enseignant prépare et présente à son évaluateur son plan de croissance annuel (annexe A) qui contient les nouveaux défis que l'enseignant prévoit atteindre au cours de l'année scolaire en cours. La rencontre a pour but de valider les objectifs visés et de s'assurer que ceux-ci sont en lien avec l'amélioration de l'enseignement et/ou des pratiques pédagogiques à privilégier en salle de classe. Il devient également possible pour l'accompagnateur, d'identifier des objectifs qui seront profitables à l'enseignant. L'accompagnateur peut également suggérer différents outils qui permettront à l'enseignant d'identifier des pistes

Objet : <i>Évaluation et accompagnement du personnel enseignant</i>	Directive administrative : 3:12 Adoptée le: En vigueur : Révisée le : Page : 6 de 9
--	--

d'améliorations. Il est important, lors de ce premier entretien, d'identifier des indicateurs de réussite pour chaque objectif. Ces indicateurs ont pour but d'identifier des éléments observables qui permettront de mesurer l'atteinte des objectifs visés. (Exemples : la fréquence d'une action, etc.)

ii) La planification du perfectionnement professionnel (Section B)

En collaboration avec son accompagnateur, l'enseignant identifie ses possibilités de perfectionnement pour l'année en cours. Ce faisant, l'accompagnateur peut faire part de suggestions à l'enseignant et lui offrir différents types d'appui.

2. Deuxième rencontre (fin d'année scolaire)

i) L'évaluation du plan de croissance (Section A)

L'accompagnateur fait un retour sur le plan de croissance de l'enseignant. De plus, l'évaluation porte un jugement sur l'atteinte des objectifs en lien avec l'indicateur de réussite.

ii) La planification du perfectionnement professionnel (Section B)

L'accompagnateur fait un retour sur la planification du perfectionnement professionnel tel que présenté en début d'année.

iii) L'analyse réflexive en lien avec le plan de croissance (Section C)

À l'occasion de cette deuxième rencontre, l'enseignant doit produire une analyse réflexive en lien avec les objectifs identifiés dans son plan de croissance. À partir de questions précises, l'enseignant doit élaborer sur les stratégies qu'il a mises en place et démontrer

Objet : <i>Évaluation et accompagnement du personnel enseignant</i>	Directive administrative : 3:12 Adoptée le: En vigueur : Révisée le : Page : 7 de 9
--	--

comment celles-ci ont permis d'améliorer les apprentissages des élèves. L'intention visée par cette activité est de susciter la réflexion et l'introspection de l'enseignant quant aux objectifs identifiés en début d'année. Cette réflexion analytique effectuée en présence de l'accompagnateur sert à identifier des pistes d'améliorations pour la prochaine année scolaire (annexes B et C).

iv) L'appréciation du rôle joué au niveau de sa communauté d'apprentissage professionnelle (Section D)

L'accompagnateur et l'enseignant ont une discussion quant à l'engagement de ce dernier envers son équipe collaborative (Communauté d'apprentissage professionnelle). L'accompagnateur identifie les forces de l'enseignant et soulève les défis qui doivent être relevés en complétant la section D de l'évaluation.

v) La visite d'observation (Section E)

L'accompagnateur procède par des visites d'observation. Il existe différents types d'observation : la visite éclair, la visite planifiée, ou encore, la visite sur invitation de la part de l'enseignant. Le compte-rendu de ces visites peut s'effectuer en cours de route ou lors de la dernière rencontre. Elles peuvent également servir à l'accompagnateur afin de valider les objectifs identifiés dans le plan de croissance.

d) Gestion du dossier

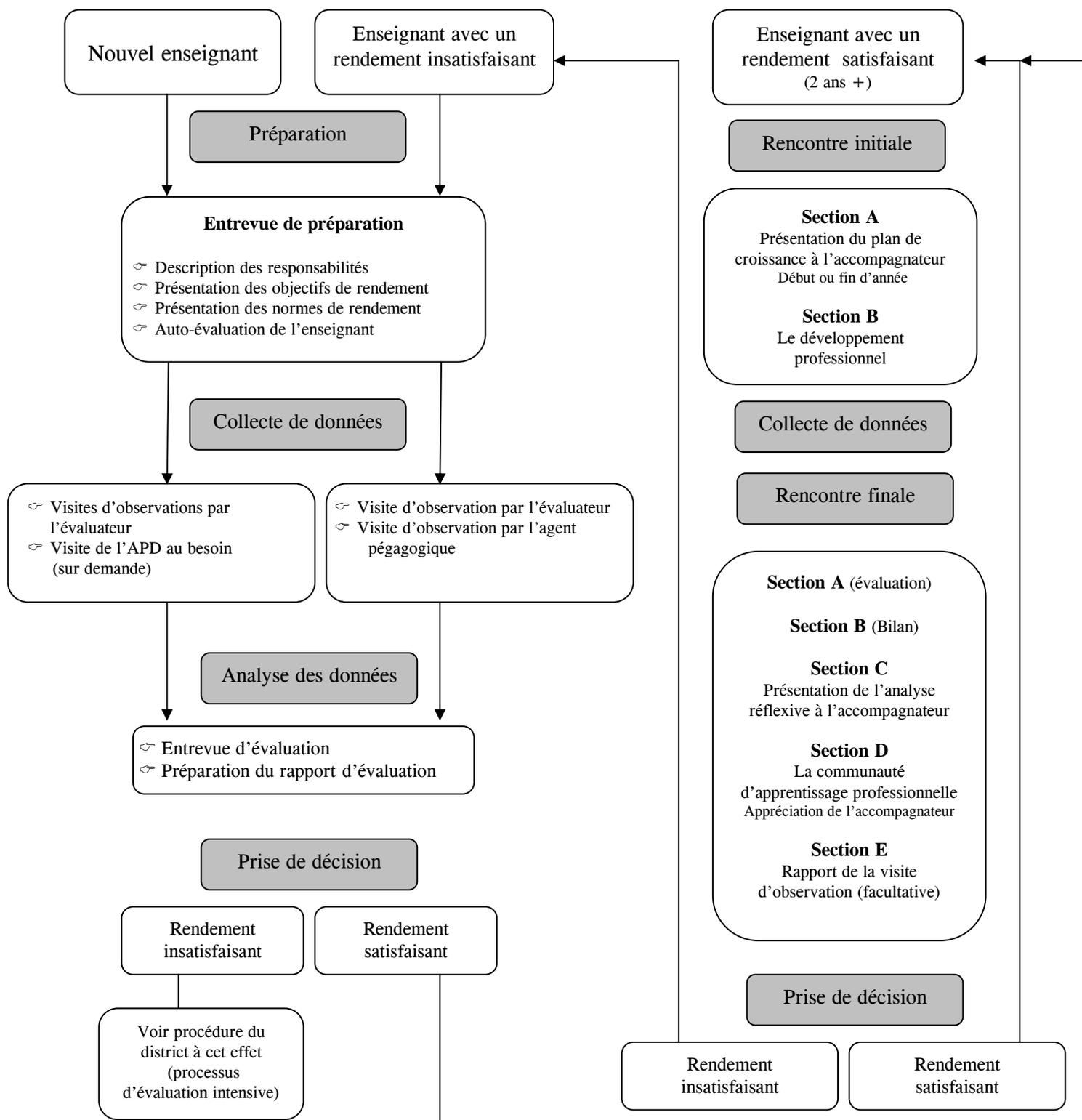
L'accompagnateur est responsable de la gestion du dossier de l'enseignant et le garde en sa possession. Ce dossier doit contenir le rapport d'évaluation et les copies originales des annexes A et B. L'information au dossier doit demeurer confidentielle, et ledit dossier doit être rangé dans un endroit propice à assurer cette confidentialité. Les signatures de l'enseignant et de l'accompagnateur, attestant que le processus a été complété, doivent être apposées à la fin du rapport.

<p>Objet : <i>Évaluation et accompagnement du personnel enseignant</i></p>	<p><i>Directive administrative : 3:12</i> <i>Adoptée le:</i> <i>En vigueur :</i> <i>Révisée le :</i> <i>Page : 8 de 9</i></p>
---	---

e) Procédure suite au processus d'accompagnement d'un enseignant

*L'enseignant dont le rendement a été jugé **satisfaisant** poursuit le cycle **d'accompagnement** prévu pour l'enseignant permanent compétent. L'enseignant dont le rendement a été jugé **insatisfaisant** est référé premièrement au cycle **d'évaluation** prévu pour le nouvel enseignant. Si à la suite de ce cycle d'évaluation qu'aucune amélioration est remarquée, l'enseignant sera alors référé au cycle d'évaluation prévu pour celui dont le rendement a été jugé insatisfaisant (évaluation intensive).*

PROGRAMME D'ÉVALUATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT



PROCESSUS D'ÉVALUATION INTENSIVE

