

OBJET : Appréciation du rendement du personnel enseignant	N° D410
Date : le 11 mai 1997 Révisée : avril 2011	Page 1 de 4

1. La philosophie de l'appréciation du rendement

Le succès dans toute organisation est déterminé par les personnes qui en font partie. Afin d'avoir un système qui offre une éducation de haute qualité à tous ses apprenants, le CSAP a mis en place un processus qui assure l'amélioration continue du rendement de son personnel enseignant en reconnaissant les besoins collectifs et individuels de chacun. L'appréciation du rendement du personnel enseignant comprend deux aspects :

- évaluation au service et en tant qu'apprentissage (formative)
- évaluation de l'apprentissage (sommative)

La qualité la plus recherchée chez toute personne est certes le désir de se perfectionner afin d'améliorer son rendement et de partager les connaissances et habiletés avec ses collègues. L'appréciation du rendement lui permettra de déterminer où elle en est, quelles habiletés elle devrait perfectionner et quel bagage de connaissances elle devrait posséder.

Dans ce contexte, l'appréciation du rendement du personnel devient un processus actif qui favorise le développement du plein potentiel de chaque apprenant et se base sur 3 axes principaux : le leadership, les pratiques pédagogiques gagnantes et des attentes élevées. Lorsque les buts de chaque membre du personnel enseignant reflètent et respectent les 3 axes visés, nous facilitons l'atteinte d'un système qui offre une éducation de haute qualité à laquelle tous participent. C'est une étape essentielle à l'épanouissement d'un système de qualité qui répond aux besoins de tous ses apprenants.

Par ses actions, le personnel enseignant vise à améliorer le rendement de chaque élève en basant ses réflexions sur les questions suivantes :

1. Qu'est-ce que chaque élève doit apprendre?
2. Comment savoir si chaque élève a appris ce qu'il devrait apprendre?
3. Que faire pour assurer que l'élève a atteint son plein potentiel?
 - a) Que faire s'il n'a pas appris?
 - b) Que faire s'il maîtrise déjà?

OBJET : Appréciation du rendement du personnel enseignant	N° D410
	Page 2 de 4

Ce processus de réflexion est à la base d’une appréciation de rendement qui favorise la croissance et le développement d’habiletés et de compétences professionnelles en leadership, en pratiques pédagogiques gagnantes et en ayant des attentes élevées pour tous les apprenants.

2. Les objectifs du programme d’appréciation

- 2.1. Améliorer l’expérience éducative de la clientèle scolaire.
- 2.2. Établir un climat de confiance et de collégialité de façon à favoriser une performance optimale en vue de répondre aux attentes du système d’éducation.
- 2.3. Favoriser l’inventaire des ressources humaines disponibles en vue d’une distribution efficace des tâches et de prises de décisions administratives.
- 2.4. Favoriser le perfectionnement de tous les membres du personnel enseignant :
(ex : autoévaluations, modification de la tâche, perfectionnement professionnel, etc.)
- 2.5. Améliorer le rendement des élèves.

3. Les attentes du Conseil scolaire acadien provincial concernant le personnel enseignant

3.1. Préparation à l’apprentissage

- Maitrise la matière
- Planifie à long terme – planification annuelle/semestrielle
- Planifie en fonction des RAS des programmes d’études (planification à rebours des modules, leçons)
- Utilise une variété d’outils pour évaluer au service de l’apprentissage
- Utilise une variété de matériel (variété de ressources)
- Assure une planification différenciée
- Organise la disposition de la salle de classe

3.2. Gestion de classe

- Crée des liens positifs avec les élèves
- Développe un climat de respect mutuel
- Mets en place des routines pour encadrer le déroulement de la leçon
- Responsabilise les élèves afin qu’ils puissent gérer efficacement leur expérience d’apprentissage
- Utilise plusieurs approches pour assurer une bonne discipline
- Maximise le temps d’apprendre

OBJET : Appréciation du rendement du personnel enseignant	N° D410
	Page 3 de 4

3.3. L'enseignement/pratiques gagnantes

- Enseigne de façon explicite (modélise) les apprentissages visés
- Place les élèves en situation de communication (utilise au maximum les structures communicatives)
- Explique clairement les apprentissages (RAS ciblés)
- Assure l'activation de connaissance antérieures – crée des liens
- Utilise un répertoire de stratégies pour encadrer le succès de chaque élève (utilise au maximum les stratégies vedettes)
- Assure une participation active de tous les élèves (incluant la métacognition)
- Assure un transfert des apprentissages dans divers contextes

3.4. Appréciation du rendement/suivis/attentes

- Établis les critères de succès (avec les élèves) avec exemples (copies types) à l'appui
- Utilise différentes stratégies pour assurer la compréhension au cours d'une expérience d'apprentissage
- Utilise l'autoévaluation
- Publie les travaux des élèves pour célébrer leurs accomplissements
- Amasse une variété d'attestations d'apprentissage pour bien situer l'élève et ajuster son enseignement (triangulation des données)
- Mets en place les conditions qui permettent à tous les élèves d'atteindre leur plein potentiel
- Réfléchis sur l'efficacité des leçons enseignées
- S'assure que l'évaluation des apprentissages est un reflet de ce qui a été enseigné et pratiqué par les élèves

3.5. Communication avec élèves, parents et tuteurs

- Utilise de façon régulière divers moyens de communication (continue, formelle, informelle)
- Communique ses attentes élevées (RAS et critères d'évaluation) envers tous les élèves
- Assure une ligne de communication ouverte avec les élèves, les parents ou tuteurs
- Apporte et utilise des attestations concrètes du travail de l'élève lors de rencontres parents-maitres

OBJET : Appréciation du rendement du personnel enseignant**N° D410**

Page 4 de 4

3.6. Responsabilités professionnelles / leadership

- Fait preuve d'assiduité
- Utilise un langage soigné avec les élèves, les parents et les enseignants
- Tiens les dossiers des élèves et les autres documents administratifs à jour, prépare les rapports exigés
- Respecte les lignes de conduite du ministère de l'Éducation de la N-É et du CSAP
- Est professionnel dans son jugement
- Participe activement aux diverses rencontres d'écoles
- Collabore avec le personnel enseignant pour accomplir des buts communs
- Continue son développement professionnel et intègre de nouvelles stratégies à sa pratique

Responsable de la mise en œuvre : Directeur des ressources humaines**Évaluation :** Directeur des ressources humaines

Procédure administrative : P410 « Appréciation du rendement du personnel enseignant »**Formulaires :** F410a « Évaluation sommative »

F410b « Évaluation formative »

F410c « Autoévaluation »

OBJET : Appréciation du rendement du personnel enseignant	N° P410
Date : le 11 mai 1997 Révisée : février 2011	Page 1 de 4

1. Selon la *Loi sur l'éducation*, tout le personnel enseignant doit être évalué annuellement.

Article 39 (2) Le directeur général a les responsabilités suivantes: b) de procéder ou de faire procéder à une évaluation annuelle du rendement de chaque directeur d'école, de chaque directeur adjoint et de tout autre employé du conseil scolaire.

2. Processus annuel

- a) Les enseignants en probation, à terme, ou en suppléance à long terme doivent être évalués de façon sommative par la direction de l'école
- b) Les enseignants identifiés par la direction (ex.: changement de tâches; changement d'école) doivent être évalués de façon formative.
- c) Les autres membres du personnel enseignant (enseignants permanents) doivent être évalués de façon formative tous les 4 ans. Pendant les 3 autres années du cycle, une autoévaluation doit être complétée.

3. L'évaluation formative

C'est un programme d'appréciation du rendement du personnel dont l'objectif est l'amélioration du rendement de l'individu dans l'exécution de ses responsabilités. Ce programme d'appréciation du rendement est intimement lié à la formation continue du personnel au moyen de la relation d'aide entre la personne responsable de la supervision et l'enseignant. En plus de visites de classe, le portfolio professionnel, des discussions informelles, des possibilités de jumelage, etc. permettront de dresser un portrait plus global du rendement de l'enseignant.

OBJET : Appréciation du rendement du personnel enseignant	N° P410
	Page 2 de 4

ÉTAPES À SUIVRE	DATES SUGGÉRÉES
a) Préparation d'une ébauche des objectifs personnels, en tenant compte des résultats de la conférence de fin d'année, de la description des responsabilités et des priorités du Conseil et de l'école. Ces objectifs doivent être représentatifs des trois axes (leadership, pratiques pédagogiques gagnantes et attentes élevées) à la base d'un système qui offre une éducation de qualité.	Début de l'année mi-septembre
b) Entente entre la personne responsable de la supervision et l'enseignant sur des objectifs personnels. La personne responsable de la supervision et l'enseignant conservent une copie contresignée de cette entente.	Début octobre
c) Chaque individu doit rencontrer la personne responsable de la supervision au moins deux fois durant le cycle.	Début octobre au début avril
d) Un sommaire descriptif des démarches sera préparé et remis à la personne responsable de la supervision. Ce rapport devra être contresigné par les deux parties concernées. Voir formulaire F410b.	Mi-avril

4. L'évaluation sommative

L'évaluation sommative est utilisée pour les enseignants en probation, à terme, ou en suppléance à long terme ainsi que dans certains cas exceptionnels identifiés par la direction de l'école. Ce programme d'appréciation du rendement du personnel comprend les décisions administratives reliées à l'embauche, à la permanence, à la mutation, à la réaffectation et au congédiement. Cette évaluation fait suite à l'évaluation formative qui s'est tenue au courant de l'année. En plus de visites de classe, le portfolio professionnel, des discussions informelles, des possibilités de jumelage, etc. permettront de dresser un portrait plus global du rendement de l'enseignant.

Les modalités de l'évaluation sommative :

4.1. Contrat probatoire, terme et suppléance à long terme

- 4.1.1. Avise l'enseignant qu'il est en évaluation sommative et les formulaires F410a et F410b seront utilisés.

OBJET : Appréciation du rendement du personnel enseignant	N° P410
	Page 3 de 4

ÉTAPES À SUIVRE	DATES SUGGÉRÉES
a) Préparation d'une ébauche des objectifs personnels, en tenant compte des résultats de la conférence de fin d'année, de la description des responsabilités et des priorités du Conseil et de l'école. Ces objectifs doivent être représentatifs des trois axes (leadership, pratiques pédagogiques gagnantes et attentes élevées) à la base d'un système qui offre une éducation de qualité.	Début de l'année mi-septembre
b) Entente entre la personne responsable de la supervision et l'enseignant sur les objectifs personnels. La personne responsable de la supervision et l'enseignant conservent une copie contresignée de cette entente.	Début octobre
c) Chaque individu doit rencontrer la personne responsable de la supervision au moins deux fois durant le cycle.	Début octobre au début mars
d) Un sommaire descriptif des démarches sera préparé et remis à la personne responsable de la supervision. Ce rapport doit être contresigné par les deux parties concernées.	Mi-mars

4.2. Cas exceptionnels :

La personne responsable de la supervision doit suivre les étapes suivantes :

- a) Elle avise l'enseignant en lui donnant un rapport qui comprend les raisons pour lesquelles on passe de l'évaluation formative à l'évaluation sommative. Elle avise le directeur des ressources humaines et le rapport est porté au dossier de l'enseignant.
- b) Elle aide l'enseignant à identifier les points à améliorer et ensemble, préparent un plan d'action en conséquence.
- c) Elle visite, observe et fait part à l'enseignant de son appréciation du rendement du travail de façon régulière.
- d) Elle fournit à l'enseignant des rapports écrits qui contiennent des suggestions, telles que des lectures, des ateliers, des cours et des rencontres avec d'autres enseignants ou enseignantes. Ces rapports doivent être contresignés par les deux parties concernées. Voir formulaire F410a.

OBJET : Appréciation du rendement du personnel enseignant

N° P410

Page 4 de 4

- e) Elle remet le rapport final écrit à l'enseignant et envoie une copie au directeur des ressources humaines, en y incluant ses recommandations. Si le progrès est satisfaisant, on retourne à l'évaluation formative. Au cas où l'on juge que le travail de l'enseignant est insatisfaisant, on recommande une des mesures suivantes : l'évaluation sommative qui se continue, la mutation, la réaffectation, la démission ou le congédiement de l'enseignant.

5. L'autoévaluation

Chaque année les enseignants qui ne font pas partie de l'évaluation sommative ou formative procéderont de la façon suivante et nous utiliserons le formulaire F410c.

ÉTAPES À SUIVRE	DATES SUGGÉRÉES
a) Préparation d'une ébauche des objectifs personnels. Ces objectifs doivent être représentatifs des trois axes (leadership, pratiques pédagogiques gagnantes et attentes élevées) à la base d'un système qui offre une éducation de qualité.	Mi-septembre
b) Rencontres entre les enseignants et la direction afin de discuter des objectifs	Fin octobre
c) L'autoévaluation au cours de l'année	Octobre-avril
d) Rencontres entre les enseignants et la direction afin de discuter de l'atteinte des objectifs. Rapport contresigné par les deux parties concernées	Fin avril

Sommaire :

- a) Évaluation formative F410b
- b) Évaluation sommative (probatoire, terme, suppléances à long terme, cas exceptionnels) F410a et F410b
- c) Autoévaluation F410c