

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.

Objet : *Évaluation et accompagnement du
personnel enseignant*

*Directive
administrative : 3:12
Adoptée le:
En vigueur :
Révisée le :
Page : 2 de 9*

Objet : *Évaluation et accompagnement du
personnel enseignant*

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 : *Évaluation et accompagnement du personnel enseignant*

Objet : *Évaluation et accompagnement du personnel enseignant*

*Directive
administrative : 3:12
Adoptée le:
En vigueur :
Révisée le :
Page : 8 de 9*

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).*

Empty rounded rectangular box

Empty rounded rectangular box

Empty rounded rectangular box

Gray rounded rectangular box

Interview preparation box

Entrevue de préparation

7
7
7
7

Gray rounded rectangular box

Box with numbers

7
7

