

**ÉVALUATION DU RENDEMENT
DU PERSONNEL ENSEIGNANT CHEVRONNÉ**

Approuvée le 19 juin 1999
Révisée le 21 juin 2008
Révisée le 25 mai 2013
Révisée le 18 septembre 2015
Prochaine révision en 2017-2018

Page 1 de 3

INTRODUCTION**L'ÉVALUATION DU RENDEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT CHEVRONNÉ**

Compte tenu du fait que l'école et le Conseil forment une communauté d'apprentissage, les directions d'école, les directions adjointes, le personnel enseignant et les surintendances de l'éducation jouent un rôle essentiel dans le processus d'évaluation du rendement du personnel enseignant chevronné. En exerçant leurs responsabilités, ils favorisent également la collaboration et font preuve de respect mutuel.

Un membre du personnel enseignant est considéré comme étant chevronné dès la réussite du PIPNPE ou, sous réserve de toute prolongation prévue dans la réglementation, à la conclusion de la période d'enseignement de 24 mois du nouveau personnel enseignant. Pour plus de précisions, consulter la *Loi sur l'éducation* et le *Règlement de l'Ontario 99/02*, tel que modifié.

Le personnel enseignant chevronné inclut un enseignant ou une enseignante temporaire ayant complété avec succès son PIPNPE.

Le processus d'évaluation du rendement des enseignants et des enseignantes chevronnés ne concerne pas :

- le personnel enseignant suppléant;
- le personnel de l'éducation permanente;
- les surintendances de l'éducation;
- les directions d'école;
- les directions adjointes d'école;
- les professeurs des établissements de formation à l'enseignement.

Le nouveau personnel enseignant au Conseil qui débute dans la profession en Ontario est évalué selon la politique 4,22 qui traite de l'évaluation du personnel enseignant et du programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant.

Le processus d'évaluation du personnel enseignant chevronné comprend :

- le plan annuel de perfectionnement professionnel ;
- l'évaluation du rendement.

1. Objectif

Le Conseil, de par son processus d'évaluation, vise à améliorer la qualité de l'enseignement afin d'assurer un apprentissage qui favorise l'amélioration du rendement et l'épanouissement des élèves en :

- évaluant le rendement du personnel enseignant;
- fournissant de l'aide au membre du personnel enseignant qui en éprouve le besoin et ce, pour une période raisonnable;
- encourageant le perfectionnement professionnel.

**ÉVALUATION DU RENDEMENT
DU PERSONNEL ENSEIGNANT CHEVRONNÉ****2. Désignation de la responsabilité d'effectuer l'évaluation du rendement**

- 2.1 L'évaluation du rendement du personnel enseignant relève de la direction d'école, la direction adjointe, la surintendance de l'éducation ou toute autre personne désignée par le Conseil en conformité avec la *Loi sur l'éducation*.
- 2.2 L'évaluation du rendement du personnel enseignant qui n'est pas affecté à une école mais qui est affecté à d'autres tâches au sein du Conseil, relève de sa ou de son superviseur immédiat en conformité avec la *Loi sur l'éducation*.
- 2.3 L'évaluation du rendement du personnel enseignant affecté à plus d'une école relève de la direction d'école ou de la direction adjointe à l'école où le pourcentage d'affectation est le plus élevé. Dans le cas où le pourcentage d'affectation est égal dans les écoles, les directions d'école détermineront quelle direction d'école effectuera l'évaluation du rendement du personnel enseignant affecté à plus d'une école.

3. Cycle d'évaluation

- 3.1 Le cycle d'évaluation est un cycle de **cinq ans**. La direction d'école peut procéder à l'évaluation du rendement aux intervalles qu'elle estime appropriées à l'intérieur du cycle de cinq ans. Le personnel enseignant, membre d'une unité de négociation d'enseignants et d'enseignantes, et l'enseignant ou l'enseignante temporaire sont évalués en fonction de cette politique.
- 3.2 Le personnel enseignant chevronné qui débute au sein du Conseil doit faire l'objet d'une évaluation au cours de sa première année d'emploi.
 - 3.2.1 Le personnel enseignant chevronné est considéré nouveau au Conseil pour la période de douze mois qui suit son embauche comme enseignant ou enseignante au Conseil.
 - 3.2.2 Le cycle de cinq ans commence lorsque le personnel enseignant débutant dans la profession a complété le PIPNPE selon la politique 4,22.
- 3.3 Le personnel enseignant chevronné au sein du Conseil est évalué une fois dans l'année d'évaluation sur un cycle de cinq ans.
- 3.4 La direction d'école peut effectuer d'autres évaluations du rendement de l'enseignant ou de l'enseignante en plus de celles exigées par la *Loi sur l'éducation* et la politique du Conseil, si elle estime souhaitable compte tenu de circonstances liées au rendement de l'enseignante ou de l'enseignant.
- 3.5 L'enseignante ou l'enseignant peut demander à la direction d'école d'entamer le processus d'évaluation du rendement. La direction d'école peut refuser d'effectuer une évaluation du rendement demandée par l'enseignante ou l'enseignant si elle estime qu'elle n'aura vraisemblablement pas pour effet d'améliorer le rendement.
- 3.6 Chaque évaluation du rendement comprend au moins une observation en salle de classe ou dans le milieu d'enseignement habituel ainsi que des observations à l'extérieur de la salle de classe ou du milieu d'enseignement habituel.

**ÉVALUATION DU RENDEMENT
DU PERSONNEL ENSEIGNANT CHEVRONNÉ****4. Plan de perfectionnement**

Le processus de perfectionnement professionnel du Conseil constitue un cadre de référence permettant au personnel enseignant d'élaborer un plan annuel de perfectionnement. L'élaboration et la tenue à jour d'un tel plan donnent aux enseignantes, aux enseignants et aux directions d'école l'occasion de collaborer et d'avoir de fructueux échanges sur des stratégies d'amélioration du rendement et sur la croissance professionnelle. Cela permet aussi au personnel enseignant de réfléchir chaque année à son perfectionnement et son épanouissement professionnels, et à son engagement dans l'actualisation de la Politique d'aménagement linguistique.

- 4.1 Chaque enseignante ou enseignant chevronné doit préparer un plan de perfectionnement chaque année à compter de l'année au cours de laquelle elle ou il n'est plus considéré comme une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant.
- 4.2 Le plan annuel de perfectionnement doit être rédigé et dirigé par l'enseignante ou l'enseignant et est élaboré en collaboration avec la direction d'école.
- 4.3 Chaque année, les enseignantes ou enseignants, en consultation avec la direction d'école, doivent revoir et mettre à jour leur plan de perfectionnement de l'année précédente.
- 4.4 Au cours d'une année d'évaluation, l'enseignante ou l'enseignant doit revoir et mettre à jour son plan annuel de perfectionnement de concert avec la direction d'école lors d'une rencontre qui se déroule dans le cadre du processus d'évaluation du rendement.
- 4.5 Il n'est pas nécessaire de procéder à une rencontre lors d'une année sans évaluation sauf à la demande de la direction d'école ou de l'enseignante ou de l'enseignant, auquel cas la rencontre doit avoir lieu.
- 4.6 L'enseignante ou l'enseignant et la direction d'école doivent signer tous deux le plan de perfectionnement et en conserver chacun une copie.

5. Énoncés de compétences

La direction d'école est tenue d'évaluer le rendement de l'enseignante ou de l'enseignant par rapport aux seize compétences énoncées à l'annexe I du *Règlement de l'Ontario 99/2*, ainsi modifié.

6. Échelle de notation

Le rendement global du personnel enseignant doit être noté. Les compétences sont évaluées et une note globale est attribuée en fonction de l'échelle de notation qui comprend deux notes :

- Satisfaisant
- Insatisfaisant

Références – Partie X.0.1 de la *Loi sur l'éducation*
– *Règlement de l'Ontario 99/2*