


Nouveau  Brunswick
Éducation

*Programme d'évaluation
du personnel enseignant*

Publié juillet 1999

Révisé juin 2004

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	i
Orientation	1
Principes directeurs	1
Objectifs	2
Évaluateurs	2
Procédure d'évaluation	2
Étapes de l'évaluation	5
Le cadre de la pratique professionnelle	8
Outils d'évaluation complémentaires	11
Lexique	11
Description des responsabilités	14
Les continuums	16
Instrument d'évaluation	32
Annexe Ia Remarques de l'évaluateur	37
Annexe II Plan de croissance professionnelle	39
Annexe III Registre de rencontres enseignant(e)/évaluateur(trice)/agent(e)	41
Annexe IV Registre de rencontres/communication enseignant(e)/parents	42
Annexe V Registre de participation au niveau de l'école	43
Annexe VI Sommaire des contributions au niveau de l'école/du district	44
Annexe VII Sommaire du perfectionnement professionnel	45
Annexe VIII Sommaire des activités professionnelles	46
Annexe IX Sommaire des projets d'aide aux élèves	47

Nota : Dans le but d'alléger le texte, lorsque le contexte de rédaction l'exige, le genre masculin est utilisé à titre épiciène.

INTRODUCTION

Le ministère de l'Éducation a développé un programme provincial d'évaluation du personnel enseignant dans les écoles francophones du Nouveau-Brunswick pour assurer un enseignement de qualité et des apprentissages à la mesure du potentiel de chaque élève.

Le personnel enseignant joue un rôle prépondérant auprès des élèves, car il influence en grande partie la richesse de leur développement cognitif, affectif et social. Son rendement prend par le fait même beaucoup d'importance et c'est pourquoi il doit recevoir l'aide pédagogique nécessaire pour atteindre ce rendement optimal. Ainsi, chaque enseignant a donc le droit d'être supervisé et évalué. Il est alors d'une importance capitale de disposer d'un programme d'évaluation qui permet à la fois de valoriser ses réalisations et d'augmenter continuellement ses compétences professionnelles.

Le programme d'évaluation, pour être pertinent et efficace, doit être accompagné d'un plan de croissance professionnelle qui comprend des activités de perfectionnement pédagogique appropriées. Ce plan permettra à l'enseignant de se tenir à jour et d'améliorer sa compétence et son rendement.

Ce programme d'évaluation est cohérent avec les documents pédagogiques du Ministère qui orientent l'enseignement et l'apprentissage dans les écoles francophones de la province, et il vise à en faciliter la mise en application intégrale et généralisée.

L'évaluation sera efficace et productive dans la mesure où elle se fera dans la transparence la plus complète, sur une base de collaboration entre l'enseignant et son évaluateur.

ORIENTATION

Le programme d'évaluation est un processus continu qui comporte un volet formatif et un volet sommatif. Dans cette optique, l'évaluation devient un processus coopératif entre l'enseignant et son évaluateur; elle vise la valorisation des points forts de l'enseignant et le partage d'expertise avec les collègues ainsi que l'identification des défis à relever et les moyens à prendre pour améliorer son enseignement. En envisageant ainsi le programme d'évaluation, il est avantageux d'encourager la participation de plusieurs intervenants dans le processus, ce qui aura pour effet d'enrichir l'évaluation.

L'évaluation fait appel au «Cadre de la pratique professionnelle»¹, un outil scientifique d'évaluation dont les critères ont été expérimentés et validés. Tout en permettant une certaine flexibilité, l'utilisation de cet outil uniforme assure une évaluation juste et équitable de l'enseignement de toutes les disciplines tant au secondaire qu'au primaire.

PRINCIPES DIRECTEURS

L'évaluation² du personnel enseignant fait appel à la responsabilisation des divers intervenants et elle s'appuie sur les principes directeurs suivants qui déterminent une orientation commune à toute la province :

- La description des responsabilités de l'enseignant constitue la base du processus d'évaluation;
- L'amélioration de l'enseignement vise l'amélioration de la qualité des apprentissages des élèves;
- L'évaluation, tant formative³ que sommative⁴ exige la participation et l'engagement de l'enseignant;
- L'enseignant doit connaître à l'avance les critères de son évaluation;
- L'évaluation est un processus continu qui vise l'épanouissement de l'enseignant sur le plan professionnel;
- Le programme d'évaluation doit concorder avec la mission de l'éducation publique :

Guider les élèves vers l'acquisition des qualités requises pour apprendre à apprendre afin de se réaliser pleinement et de contribuer à une société changeante, productive et démocratique.

1 Cadre de la pratique professionnelle, p. 8
2 Lexique, p. 11
3 Lexique, p. 11
4 Lexique, p. 12

OBJECTIFS

De cette orientation de l'évaluation des enseignants découle un certain nombre d'objectifs dont le principal : améliorer l'apprentissage des élèves par le biais de l'amélioration de l'enseignement. À cet objectif principal s'ajoutent d'autres objectifs importants :

- Valoriser les réalisations de l'enseignant sur le plan individuel par l'entremise du rapport d'évaluation et les commentaires de l'évaluateur;
- Encourager les enseignants à partager leurs points forts avec leurs collègues;
- Fournir à l'enseignant les moyens d'améliorer son enseignement en élaborant un plan de croissance professionnelle et en faisant 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.

ÉVALUATEURS

L'évaluation des enseignants, une responsabilité des directeurs d'école, doit être partagée entre le directeur, les adjoints et les autres personnes qui occupent des postes de responsabilité à l'école. Ce partage peut varier selon les circonstances et le contexte de chaque école.

La direction générale et la direction de l'éducation évaluent les enseignants lorsqu'elles le jugent nécessaire.

Les agents pédagogiques de district supervisent les enseignants et prennent part à leur évaluation. Ils doivent obligatoirement accompagner la direction de l'école dans l'évaluation des nouveaux enseignants. Leur rapport de la visite d'observation est placé en annexe à celui de l'évaluateur. De plus, sur demande du directeur d'école ou du directeur de l'éducation, les agents pédagogiques de district peuvent intervenir directement dans l'évaluation des autres enseignants, spécialement ceux qui changent de niveau d'enseignement ou de discipline.

PROCÉDURE D'ÉVALUATION

Tel qu'énoncé dans les principes directeurs, il revient à l'enseignant de prendre en main son cheminement professionnel et de s'assurer que son portfolio est jour. La direction d'école doit accompagner le personnel enseignant en assurant que chacun a en main les documents nécessaires.

L'évaluation est avant tout formative et, à cette fin, se fait de façon continue. Ce type d'évaluation privilégie la relation d'aide et donne lieu à une communication évaluateur-enseignant qui vise à reconnaître le rendement et à discuter de la façon de le maintenir ou de l'améliorer.

Cependant, à certaines périodes déterminées, il se fait une évaluation en profondeur, et documentée, du rendement. Cette évaluation a pour but de consigner les réalisations de l'enseignant selon un processus normalisé, juste et équitable. Dans ce contexte, l'évaluation est dite sommative.

ENSEIGNANTS PERMANENTS

Les enseignants permanents sont évalués à partir des quatre domaines du Cadre de la pratique professionnelle durant la première année d'un cycle de cinq ans. Le rapport de cette évaluation est rédigé par l'évaluateur et envoyé par la direction de l'école au bureau du directeur de l'éducation pour le déposer au dossier de l'enseignant au district scolaire.

À chacune des quatre autres années du cycle, l'enseignant prépare, avec son évaluateur, son plan de croissance professionnelle⁵ en identifiant un maximum de trois composantes à améliorer; il doit présenter ce plan à la direction de son école à la fin de l'année scolaire. Un minimum d'une visite d'observation en classe est exigé chaque année. À la fin de chaque année, un rapport annuel du suivi des plans de croissance est versé au dossier de l'enseignant à l'école. Après ces quatre années du plan de croissance, le cycle recommence et l'enseignant est évalué suivant les quatre domaines du Cadre de la pratique professionnelle.

NOUVEAUX ENSEIGNANTS

Les enseignants nouvellement engagés sous contrat sont évalués à partir des quatre domaines du Cadre de la pratique professionnelle dès la première année d'un cycle de cinq ans. Les agents pédagogiques de district participent à cet exercice. Le rapport de cette évaluation est rédigé par l'évaluateur. Il y annexe le rapport de la visite d'observation par l'agent pédagogique de district et remet le tout à la direction de l'école qui l'expédie au bureau du directeur de l'éducation pour le déposer au dossier de l'enseignant au district scolaire.

À part la visite d'observation obligatoire par l'agent pédagogique de district durant la première année, les nouveaux enseignants suivent le processus régulier pour le reste du cycle de cinq ans. Les directeurs d'écoles et les agents pédagogiques de district sont cependant avisés d'accorder une attention particulière aux nouveaux enseignants tout au long du premier cycle d'évaluation.

En ce qui concerne les enseignants nouvellement engagés sous contrat régulier, si leur rendement est jugé satisfaisant, ils deviennent permanents après trois ans. Par ailleurs, des décisions administratives seront prises si pendant les trois premières années, leur rendement est jugé non satisfaisant.

5 Lexique, p. 12

ENSEIGNANTS DONT LE RENDEMENT EST INSATISFAISANT

Dans des circonstances exceptionnelles, il est parfois nécessaire de faire usage d'un programme intensif d'évaluation dans le cas des enseignants dont le rendement est insatisfaisant.

Ce programme vise à améliorer le rendement et à permettre, s'il y a lieu, de prendre des décisions administratives pouvant aller jusqu'à la réprimande, à la suspension et au congédiement.

Le programme intensif d'évaluation doit alors être entrepris par le directeur de l'école et il doit être complété dans un délai raisonnable ne dépassant pas normalement une période de dix mois. Pendant cette période l'enseignant est évalué selon les besoins sur une base régulière.

Le directeur de l'école doit aviser l'enseignant par écrit, en précisant les raisons pour lesquelles on passe du programme régulier d'évaluation au programme intensif et en identifiant la date du début du programme intensif d'évaluation. Une copie de cet avis doit être envoyée à la direction de l'éducation, qui prend les mesures pour que cette information soit déposée au dossier de l'enseignant.

Par la suite, l'évaluateur doit suivre les étapes suivantes :

1. Aider l'enseignant à déterminer les moyens à prendre pour améliorer les points identifiés dans le rapport initial, et préparer par écrit un plan d'action conforme aux objectifs visés;
2. Visiter, observer et, de façon régulière, faire part à l'enseignant des résultats de l'évaluation de son travail lors d'entrevues de soutien;

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

À la fin de la première année du cycle de cinq ans, la direction de l'école expédie un rapport d'évaluation au directeur de l'éducation qui le verse au dossier de l'enseignant au district. La direction conserve une copie de ce rapport dans le dossier de l'enseignant à l'école.

Durant les quatre autres années, la direction dépose, annuellement, les plans de croissance professionnelle au dossier de l'enseignant à l'école.

3. Faire appel à un ou à des membres de l'équipe pédagogique du district pour effectuer des visites d'observation en salle de classe et évaluer le rendement de l'enseignant. Ces personnes doivent remettre à l'enseignant un rapport écrit comportant des recommandations, et en faire parvenir une copie à la direction de l'école et à la direction de l'éducation;
4. Fournir à l'enseignant des rapports écrits qui décrivent la situation et qui présentent des suggestions visant à l'aider à améliorer son rendement. Après une période de temps raisonnable, l'évaluateur doit déterminer s'il y a eu amélioration ou non et préparer un rapport d'évaluation;
5. Remettre le rapport à l'enseignant et faire parvenir une copie à la direction de l'éducation. Si le progrès est jugé satisfaisant, retourner au programme régulier d'évaluation. Si le travail n'est pas jugé satisfaisant, le dossier est confié à la direction générale qui prend les mesures administratives appropriées.

Note : Il est fortement recommandé d'établir un calendrier (échancier) de rencontres pour les enseignants dont le rendement est insatisfaisant.

Lorsque des décisions administratives sont nécessaires comme dans les cas d'embauche, de permanence, de promotion, de mutation et de réaffectation, l'on se référera aux rapports d'évaluation qui font partie du dossier personnel de l'enseignant.

Dans le cas des enseignants dont le rendement est insatisfaisant, on observera la démarche établie pour les aider. Cette démarche peut au besoin conduire à des mesures disciplinaires tels la réprimande, la suspension ou le congédiement.

ÉTAPES DE L'ÉVALUATION

Le processus d'évaluation prévu dans le Cadre de la pratique professionnelle doit respecter différentes étapes qui sont essentielles pour en assurer l'efficacité. L'évaluateur choisit les étapes qui conviennent à l'année du programme comme il est précisé dans le tableau de la page 36.

PRÉPARATION

Entrevue de préparation

À l'occasion de l'entrevue⁶ de préparation, l'enseignant discute de ses responsabilités, échange au niveau des objectifs et des normes de rendement, remet son rapport d'auto-évaluation et planifie avec son évaluateur les prochaines étapes du processus.

1. Description des responsabilités

La description des responsabilités⁷ est conforme à l'article 27 de la Loi sur l'éducation qui décrit les obligations de l'enseignant. Le Cadre de la pratique professionnelle, qui sert de base au programme d'évaluation, présente les mêmes responsabilités, plus en détail. *L'évaluateur doit au besoin expliquer ce document à l'enseignant.*

2. Présentation des objectifs de rendement

Les objectifs de rendement se retrouvent dans les quatre domaines du Cadre de la pratique professionnelle. Ces données sont fixées à l'avance pour assurer une uniformité au niveau des exigences sur le plan provincial. *L'évaluateur doit s'assurer que l'enseignant comprend ces objectifs.*

3. Présentation des normes de rendement

Les normes de rendement⁸ sont établies à partir de quatre niveaux de rendement⁹ progressifs. Ces niveaux de rendement, qui se définissent en termes de critères d'évaluation,¹⁰ permettent de situer l'enseignant par rapport à chaque élément mesuré, en fonction de son rendement actuel et des objectifs d'amélioration¹¹ à fixer. *L'évaluateur doit préciser à l'enseignant que la norme minimale de rendement est le niveau fondamental. Toutefois, on s'attend à ce que tous les enseignants se trouvent soit au niveau compétent ou supérieur.*

4. Auto-évaluation par l'enseignant

L'auto-évaluation¹² est le processus par lequel l'enseignant examine son rendement par une réflexion sur sa description de responsabilités, et sur les éléments et les niveaux de rendement du Cadre de la pratique professionnelle. *L'enseignant complète ainsi les données de son auto-évaluation¹³ et remet celle-ci à son évaluateur avant l'entrevue.*

COLLECTE DE DONNÉES

5. Visites d'observations

Les visites de classes doivent se faire dans un climat de respect, de confiance et de collaboration. L'évaluateur observe la pratique de l'enseignement en vue d'apprécier les apprentissages réalisés par les élèves. La visite de classe portera surtout sur les composantes des domaines 2000 et 3000.

6. Inventaire du portfolio

Certains éléments des responsabilités de l'enseignant ne peuvent être observés en salle de classe. Pour compléter l'évaluation, *l'évaluateur doit examiner les documents contenus dans le portfolio¹⁴ de l'enseignant et considérer toute autre information pertinente.*

6 Lexique, p. 11

7 Lexique, p. 11

8 Lexique, p. 12

9 Lexique, p. 12

10 Lexique, p. 11

11 Lexique, p. 12

12 Lexique, p. 11

13 Se référer au formulaire à l'annexe III, p. 32

14 Lexique, p. 13

ANALYSE DES DONNÉES

7. Entrevue d'évaluation

En analysant les données de l'auto-évaluation de l'enseignant, des visites d'observation et des documents contenus dans le portfolio, l'évaluateur, en collaboration avec l'enseignant, fait le bilan des réalisations de l'enseignant en ressortant les points forts et les défis à relever, et en identifiant des moyens d'améliorer son enseignement. Cette étape du processus sert également à identifier les aspects de son travail qui doivent faire l'objet de plans de croissance professionnelle. Elle doit se réaliser avant la fin de la première année du cycle.

8. Préparation du rapport d'évaluation

En se basant sur l'entrevue d'évaluation, l'évaluateur prépare le rapport d'évaluation de l'enseignant. L'évaluateur remet ensuite son rapport à l'enseignant qui peut, s'il le veut, y ajouter un document d'explications ou de commentaires. Le rapport, ainsi que le document d'explications de l'enseignant, s'il y a lieu, sont alors signés par l'enseignant et l'évaluateur.

PRISE DE DÉCISIONS

9. Préparation du plan de croissance professionnelle

En tenant compte des pistes identifiées dans le rapport d'évaluation, l'enseignant prépare, à la fin de chaque année, un plan de croissance en identifiant les composantes à améliorer. Ce plan de croissance précise les objectifs d'amélioration, les moyens de les atteindre, l'aide et les ressources nécessaires, et les normes de rendement. Le plan de croissance est remis à l'évaluateur pour approbation. L'enseignant peut utiliser les annexes IIa et IIb pour faire son travail.

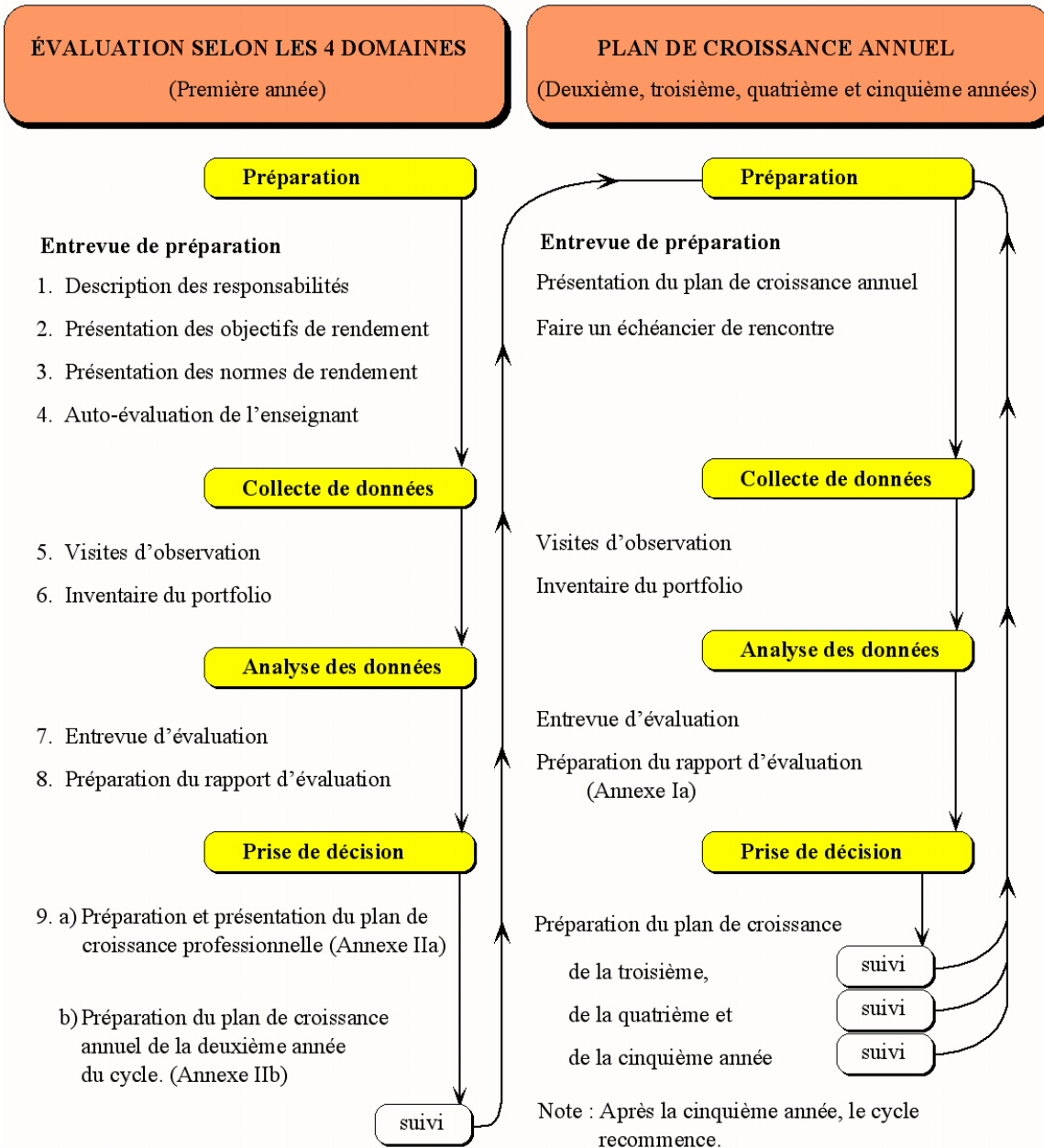
10. Suivi du plan de croissance annuel

L'évaluateur accompagne l'enseignant dans la réalisation de ses objectifs d'amélioration en prenant les moyens nécessaires (rencontre, visites de classe, examen du portfolio, entrevues, etc.). Des entrevues de soutien permettront à l'évaluateur et à l'enseignant d'échanger sur les démarches entreprises comme sur les progrès réalisés.

11. Évaluation du plan de croissance annuel.

L'évaluateur rencontre l'enseignant, fait un bilan des progrès réalisés dans son plan de croissance annuel et prépare un rapport d'évaluation écrit (annexe Ia).

PROGRAMME D'ÉVALUATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT
 (PROCESSUS DE 5 ANS)
ÉTAPES DE L'ÉVALUATION



LE CADRE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE¹⁵

En plus de présenter la description des responsabilités de l'éducateur, le Cadre de la pratique professionnelle est l'instrument qui sert à la supervision¹⁶ et à l'évaluation de l'enseignant; il sert également d'outil d'auto-évaluation. Il est aussi utilisé dans la préparation du plan de croissance de l'enseignant, et on en tient compte dans la préparation du plan de perfectionnement pédagogique.

Le Cadre de la pratique professionnelle présente quatre domaines :

1000 : Planification et préparation

Le premier domaine détermine comment l'enseignant organise son enseignement et le planifie pour couvrir tous les aspects du contenu et de la pratique pédagogique en fonction des compétences à développer chez les élèves.

Les habiletés de l'enseignant dans ce domaine sont démontrées dans la mise en oeuvre de sa planification à court terme et à long terme.

2000 : La salle de classe

Le deuxième domaine se rapporte aux différentes relations interpersonnelles qui se vivent à l'intérieur de la salle de classe. Comme le climat de la classe a un effet direct sur l'apprentissage des élèves, la salle de classe doit être un lieu où les élèves se sentent à l'aise, en sécurité; un endroit où le respect est de rigueur et où l'on se sent libre d'expérimenter et de faire des erreurs pour apprendre.

Cet aspect de l'enseignement peut être évalué par l'observation en salle de classe qui est certes le moyen le plus efficace. On pourrait aussi l'évaluer en interviewant des élèves ou en leur faisant remplir un questionnaire.

15 Charlotte Danielson; **Enhancing professional Practice : A Framework for Teaching**; Association for Supervision and Curriculum Development, Alexandria, Virginia; 1996 (traduction et adaptation avec permission de l'auteure).

16 Lexique, p. 12

3000 : Enseignement

Le domaine de l'enseignement comprend les composantes qui sont la raison d'être du travail de l'enseignant. Cet aspect de l'évaluation est d'une importance primordiale parce qu'il mesure aussi l'engagement de l'élève dans son apprentissage, sa prise en charge. Ce domaine reflète également la responsabilité première de l'école : celle d'enrichir l'apprentissage et d'assurer le développement global et intégral de chaque élève.

Les composantes de ce domaine s'identifient au niveau de la participation des élèves au moyen d'une approche socio-constructiviste dans un contexte où ils deviennent une communauté d'apprenants.

Les habiletés de l'enseignant dans ce domaine se mesurent par l'interaction au niveau de la classe ainsi que par l'apprentissage des élèves tels que perçus par l'observation directe de l'enseignement et de la qualité des divers travaux réalisés par les élèves.

4000 : Responsabilités professionnelles

Les activités de ce domaine, qu'elles se déroulent pendant ou hors des heures normales d'enseignement, font partie des responsabilités de l'enseignant. Ces réalisations sont souvent moins connues des élèves et des parents, pourtant elles sont essentielles au maintien et à l'amélioration de l'image et du statut de la profession. Les activités dans ce domaine sont facilitées par le travail d'équipe et la réalisation de projets collectifs.

Ce secteur de responsabilités présente des activités variées qui comprennent, entre autre, la réflexion sur son enseignement, le développement professionnel, les contributions aux activités de l'école et du district et les contributions à la profession en général. Ces activités touchent également les communications avec les parents, les échanges avec la communauté, la compilation des données sur les élèves, leur valorisation, la promotion de leurs projets et la défense de leurs intérêts.

Ces habiletés sont observables dans les interactions avec les collègues, les familles, les autres professionnels et la communauté en général. Les données pertinentes peuvent être notées dans un registre et conservées dans le portfolio de l'enseignant.

Les quatre domaines du Cadre de la pratique professionnelle se subdivisent chacun en *composantes* qui précisent les principales responsabilités de l'enseignant. Les *domaines* un, trois et quatre présentent chacun cinq composantes, et le domaine deux en présente quatre. Ces composantes font partie de la description des responsabilités et servent de balises dans l'instrument d'évaluation.

Les composantes se subdivisent à leur tour en *éléments* qui varient en nombre de un à cinq; la plupart comptent deux ou trois éléments. Ces éléments identifient les habiletés et les tâches qui relèvent des composantes, et ils sont mesurables; ils constituent donc la base de l'évaluation de l'enseignant.

Des niveaux de rendement gradués, progressifs et universels permettent de noter le degré de réalisation de chaque élément, en somme, des habiletés et des tâches identifiées dans la description des responsabilités. À chaque élément du programme d'évaluation, on peut associer quatre niveaux de rendement. Les critères d'évaluation qui se rattachent à chaque niveau de rendement en particulier varient d'un élément à l'autre en suivant une progression, mais on peut les interpréter en les généralisant de la manière suivante :

Insatisfaisant

L'enseignant qui démontre un niveau de rendement insatisfaisant ne semble pas encore comprendre les concepts qui sous-tendent la composante. Il doit travailler les pratiques fondamentales qui se retrouvent dans les différents éléments dans le but d'améliorer son rendement.

Fondamental

L'enseignant qui démontre un niveau de rendement fondamental semble comprendre les concepts de base de la composante et il essaie de mettre les éléments en pratique. La mise en oeuvre est cependant sporadique, intermittente et pas toujours réussie. L'enseignant peut s'améliorer en faisant des lectures supplémentaires, en discutant, en visitant des classes de ses collègues, et en obtenant de l'aide pédagogique de ses superviseurs et de ses pairs.

Compétent

L'enseignant qui démontre un niveau de rendement compétent comprend clairement les concepts sur lesquels reposent les composantes et il les met bien en pratique.

Supérieur

L'enseignant qui démontre un niveau de rendement supérieur maîtrise les concepts sur lesquels repose la composante visée.

L'apprentissage dans sa salle de classe est d'une qualité supérieure et favorise l'existence d'une communauté d'apprenants. Les élèves, hautement motivés, sont engagés dans leurs apprentissages et ils en assument en grande partie la responsabilité.

L'ÉVALUATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT STRUCTURE DE L'INSTRUMENT D'ÉVALUATION			
Domaine :	1000 - Planification et préparation		
Composante :	1100 - Démontrer la connaissance des programmes d'études prescrits et la maîtrise des contenus et de la pédagogie		
Élément :	1110 - Connaissance des programmes d'études prescrits		
Niveaux de rendement :	<i>Insatisfaisant</i>	<i>Fondamental</i>	<i>Compétent</i> <i>Supérieur</i>
Critères d'évaluation	L'enseignant ne fait pas référence aux programmes d'études prescrits.	L'enseignant utilise les programmes d'études prescrits.	L'enseignant possède bien les programmes d'études prescrits L'enseignant exploite à fond les programmes d'études prescrits.

OUTILS D'ÉVALUATION COMPLÉMENTAIRES

Outre les moyens principaux d'évaluation que sont les visites d'observation, l'analyse du portfolio et les entrevues avec l'enseignant, plusieurs autres outils ou moyens peuvent servir à compléter et à enrichir le processus d'évaluation, particulièrement au niveau de l'auto-évaluation de l'enseignant et du suivi de son plan de croissance professionnelle.

Voici quelques moyens qui pourraient être utilisés avantagement en s'inspirant toujours du Cadre de la pratique professionnelle :

- visite d'observation par un chef de département ou un agent pédagogique;
- visite d'observation dans la classe d'un collègue dont les compétences sont reconnues;
- réflexion sur son enseignement;
- parrainage, pour les nouveaux enseignants et les enseignants sous contrat à terme;

- jumelage, pour les enseignants permanents;
- échanges officiels ou informels avec les superviseurs ou les collègues;
- rétroaction de l'évaluateur, des collègues, des élèves et des parents;
- discussions en équipe sur le contenu, la pédagogie, l'organisation de la classe, les communications et le perfectionnement pédagogique;
- analyse du progrès des élèves;
- évaluation par un collègue;
- évaluation par les élèves;
- grilles à cocher, études de cas, sondages, comparaisons, etc...

À la fin du document se trouve des annexes qui peuvent servir à l'enseignant pour compléter son plan de croissance et son portfolio.

LEXIQUE

Auto-évaluation

L'auto-évaluation est un procédé par lequel une personne analyse sa performance au travail et fait son autocritique en vue de relever ses points forts et ceux qui présentent des défis.

Critère d'évaluation

Norme ou règle de référence qui permet de porter un jugement d'appréciation sur une personne, un objet, une situation ou une variable. Dans le cadre de la pratique professionnelle, un critère d'évaluation a été établi pour chacun des quatre niveaux de rendement, et les critères d'évaluation sont différents selon les éléments identifiés. Par exemple, pour l'élément «Langage oral et écrit», le critère d'évaluation qui correspond au niveau de rendement «Compétent» est : «Le langage parlé et écrit de l'enseignant est clair et correct. Son vocabulaire est approprié à l'âge et aux intérêts des élèves.».

Description des responsabilités

La description des responsabilités d'un employé présente la liste détaillée des responsabilités qui découlent de son rôle. Les obligations des enseignants sont décrites dans l'article 27(1) de la Loi sur l'éducation. Le Cadre de la pratique professionnelle, qui sert de base au programme d'évaluation, présente les mêmes responsabilités plus détaillées et uniformisées pour tous les enseignants de la province.

Entrevue

L'entrevue est une rencontre entre l'enseignant et son évaluateur. Elle peut être une rencontre de planification, si elle a lieu au début d'un cycle d'évaluation; une rencontre de soutien, si elle a lieu pendant la réalisation des objectifs d'amélioration du plan de croissance, ou une rencontre d'évaluation, si elle prend place à la fin d'un cycle d'évaluation dans le but de faire le bilan des réalisations en identifiant les forces à valoriser et les défis à relever.

Évaluation

L'évaluation consiste à utiliser les données de l'observation et de l'analyse recueillies lors de la supervision et d'en faire le bilan pour être en mesure de porter un jugement et de prendre des décisions d'ordre pédagogique ou administratif. Le programme d'évaluation préconisé consiste en un processus dynamique et continu visant avant tout l'amélioration de l'enseignement et de l'apprentissage.

Évaluation formative

L'évaluation formative du personnel vise à améliorer le rendement de l'enseignant dans l'exercice de ses responsabilités. Ce programme est étroitement lié à la formation continue du personnel, grâce à la relation d'aide entre l'évaluateur et l'enseignant, et grâce à l'esprit de collaboration entre tous les membres du personnel.

Évaluation sommative

L'évaluation sommative du personnel vise à préparer, à partir des données de la supervision, un bilan de la pratique pédagogique et professionnelle de l'enseignant qui amène à formuler un jugement critique de son rendement. Ce jugement conduit à une prise de décisions, en général, d'ordre pédagogique; les décisions se concrétisent par la préparation et la mise en oeuvre d'un plan de croissance professionnelle qui comprend des activités de perfectionnement pédagogiques appropriées. Cependant, dans des cas exceptionnels, ces décisions peuvent être administratives et servir à la promotion de l'enseignant ou à l'application de mesures disciplinaires.

Pour les besoins du présent programme, la première année du cycle de cinq ans, celle durant laquelle l'enseignant est évalué sur les quatre domaines du cadre de la pratique professionnelle, est considérée comme l'année d'évaluation sommative.

Niveau de rendement (ou de performance)

Les niveaux de rendement se réfèrent à une échelle d'appréciation qui permet de consigner un jugement à propos des qualités d'une performance. Un niveau de rendement indique donc le degré de réalisation d'éléments prédéterminés. Dans le cadre de la pratique professionnelle, quatre niveaux de rendement sont utilisés, soit : Insatisfaisant, Fondamental, Compétent et Supérieur.

Norme de rendement (ou critère de performance ou critère de réussite)

Seuil minimal à partir duquel on considère qu'un élément est atteint. Il indique la qualité du travail attendu, c'est-à-dire le seuil d'acceptabilité ou de réussite d'une performance. Le seuil d'acceptabilité se situe au niveau de rendement fondamental. Toutefois, on s'attend à ce que tous les enseignants se trouvent soit au niveau compétent ou supérieur.

Objectifs d'amélioration

Les objectifs d'amélioration visent à relever des défis que l'enseignant et son évaluateur ont identifiés dans le rapport qui a été fait au terme de la première année du cycle de cinq ans. Il s'agit des domaines, des composantes et des éléments du Cadre de la pratique professionnelle que l'enseignant, en collaboration avec son évaluateur, a choisi de consigner dans son plan de croissance professionnelle et sur lesquels il travaillera au cours de la prochaine année scolaire.

Objet d'apprentissage

Le terme « objet d'apprentissage » se réfère aux savoirs à enseigner. En d'autres termes, c'est le but, la cause, l'intention, le motif, la raison ou le sens d'une opération qui est vécue à des fins d'apprentissage.

Plan de croissance professionnelle

Le plan de croissance professionnelle est un document dans lequel l'enseignant, en collaboration avec l'évaluateur, précise un maximum de trois composantes de ses responsabilités sur lesquelles il concentrera ses efforts au cours de l'année suivante. Ce plan comprend donc des objectifs d'amélioration, qui s'inscrivent dans le Cadre de la pratique professionnelle, des stratégies de réalisation, des ressources, les normes de rendement visées et des échéanciers. Le plan de croissance est préparé à partir du profil de l'enseignant, profil qui découle de son rapport d'évaluation.

Portfolio

Dans le présent programme, le terme portfolio représente une collection de différents échantillons ou travaux qui permet de documenter, pendant une certaine période, le cheminement effectué dans un domaine donné.

Il sert à recueillir des informations sur ses croyances, ses connaissances, ses habiletés et ses compétences afin de documenter son cheminement, de systématiser ses démarches de réflexion afin de développer une plus grande conscience de sa pratique, de l'analyser et de prendre des décisions éclairées menant au développement professionnel et personnel. Il permet aussi d'accéder à une compréhension de ses idées et de ses pratiques.

Quoiqu'il existe plusieurs types de portfolios, le programme d'évaluation des enseignants privilégie les portfolios qui permettent aux enseignants de porter une réflexion informée sur leurs pratiques dans le but d'améliorer ces dernières.

Le portfolio professionnel peut contenir :

- Des réflexions sur des articles de revues et sur sa pratique
- Des objectifs poursuivis
- Des pistes d'amélioration de sa pratique
- Des indicateurs de progrès ou d'amélioration
- Des cadres de référence
- Une bibliographie pertinente
- Des activités de développement professionnel
- Un scénario d'apprentissage particulièrement original
- etc.

Supervision

Legendre¹⁷ définit la supervision comme étant l'ensemble des opérations critiques d'observation, d'analyse et d'interprétation, par lequel on vérifie la cohérence entre les pratiques et la politique institutionnelle, et on décide des opérations à entreprendre (planification, direction, organisation, contrôle, évaluation) pour maintenir et améliorer la qualité.

La supervision vise l'amélioration des pratiques pédagogiques de l'enseignant. Elle se veut une relation d'aide avec l'enseignant, et ce, dans un esprit de collaboration.

La supervision ne se limite pas uniquement à l'évaluation de la pratique de l'enseignement mais est aussi un mécanisme de motivation pour l'enseignant. Elle vise le maintien d'un climat favorable à l'enseignement et à l'amélioration des services aux élèves.

17. Legendre p.1207

Le cadre de la pratique professionnelle
DESCRIPTION DES RESPONSABILITÉS

Domaine 1000 : PLANIFICATION ET PRÉPARATION

Composante 1100 : **Démontrer la connaissance des programmes d'études prescrits et la maîtrise des contenus et de la pédagogie.**

- Eléments
- 1110 - *Connaissance des programmes d'études prescrits*
 - 1120 - *Maîtrise des contenus*
 - 1130 - *Connaissance des relations préalables*
 - 1140 - *Connaissance des pratiques pédagogiques éprouvées*

Composante 1200 : **Démontrer la connaissance des élèves**

- 1210 - *Connaissance des caractéristiques du groupe d'âge*
- 1220 - *Connaissance des processus d'apprentissage des élèves*
- 1230 - *Connaissance des habiletés et des acquis des élèves*
- 1240 - *Connaissance de la culture francophone et acadienne des élèves*
- 1250 - *Respect et promotion de la diversité culturelle*

Composante 1300 : **Démontrer la connaissance des ressources** (humaines et matérielles)

- 1310 - *Ressources pour l'enseignement*
- 1320 - *Ressources pour les élèves*

Composante 1400 : **Concevoir un enseignement cohérent**

- 1410 - *Activités d'apprentissage*
- 1420 - *Structure des leçons*

Composante 1500 : **Évaluer l'apprentissage des élèves**

- 1510 - *Cohérence des activités et des méthodes d'évaluation avec les résultats d'apprentissage*
- 1520 - *Critères et normes*
- 1530 - *Utilisation des résultats de l'évaluation dans la planification*

Domaine 2000 : LA SALLE DE CLASSE

Composante 2100 : **Établir une culture d'apprentissage**

- Eléments
- 2110 - *Importance du contenu*
 - 2120 - *Fierté des élèves à l'égard de leur travail*
 - 2130 - *Attentes en matière d'apprentissage et de réussite*

Composante 2200 : **Gérer la classe**

- 2210 - *Gestion des groupes d'élèves*
- 2220 - *Réalisation de tâches administratives*
- 2230 - *Collaboration avec les aides-enseignants et les intervenants (s'il y a lieu)*

Composante 2300 : **Gérer le comportement des élèves**

- 2310 - *Attentes*
- 2320 - *Interaction de l'enseignant avec les élèves*
- 2330 - *Surveillance du comportement des élèves*
- 2340 - *Réaction respectueuse face aux écarts de comportement des élèves*

Composante 2400 : **Organiser la salle de classe**

- 2410 - *Utilisation des ressources matérielles*

Domaine 3000 :	<u>ENSEIGNEMENT</u>
Composante 3100 :	Communiquer de façon claire et précise
Eléments	3110 - <i>Directives et procédures</i> 3120 - <i>Langage oral et écrit</i>
Composante 3200 :	Utiliser les techniques d'interrogation et de discussion
	3210 - <i>Qualité des questions</i> 3220 - <i>Techniques de discussion</i>
Composante 3300 :	Engager les élèves dans l'apprentissage
	3310 - <i>Représentation de l'objet d'apprentissage</i> 3320 - <i>Les activités en salle de classe</i> 3330 - <i>Les devoirs à la maison</i>
Composante 3400 :	Fournir une rétroaction aux élèves
	3410 - <i>Qualité : précise, significative, constructive, spécifique et opportune</i>
Composante 3500 :	Faire preuve de flexibilité et de sensibilité
	3510 - <i>Adaptation de la leçon</i> 3520 - <i>Réaction face aux élèves</i> 3530 - <i>Persistance</i>
Domaine 4000 :	<u>RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES</u>
Composante 4100 :	Réfléchir à l'enseignement
Eléments	4110 - <i>Amélioration de l'enseignement</i>
Composante 4200 :	Tenir des dossiers à jour
	4210 - <i>Réalisation des tâches par les élèves</i> 4220 - <i>Progrès des élèves dans l'apprentissage</i>
Composante 4300 :	Communiquer avec les parents
	4310 - <i>Information au sujet du programme, des méthodes et des pratiques d'enseignement</i> 4320 - <i>Information au sujet des élèves</i> 4330 - <i>Participation des parents aux activités éducatives</i>
Composante 4400 :	Apporter une contribution à l'école et au district
	4410 - <i>Relations avec les collègues</i> 4420 - <i>Participation aux projets de l'école et du district</i>
Composante 4500 :	Faire preuve de professionnalisme
	4510 - <i>Amélioration de la connaissance et des compétences</i> 4520 - <i>Service à la profession</i> 4530 - <i>Aide aux élèves</i> 4540 - <i>Tâches administratives</i>

LE CADRE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE LES CONTINUUMS

1000 - PLANIFICATION ET PRÉPARATION

1100 - Démontrer la connaissance des programmes d'études prescrits et la maîtrise des contenus et de la pédagogie

1110 - Connaissance des programmes d'études prescrits

Insatisfaisant

L'enseignant ne fait pas référence aux programmes d'études prescrits.

Fondamental

L'enseignant utilise les programmes d'études prescrits.

Compétent

L'enseignant possède bien les programmes d'études prescrits.

Supérieur

L'enseignant exploite à fond les programmes d'études prescrits.

1120 - Maîtrise des contenus

Insatisfaisant

L'enseignant fait des erreurs de contenu ou ne corrige pas les erreurs de contenu faites par les élèves.

Fondamental

L'enseignant démontre une connaissance élémentaire du contenu, mais ne peut établir les rapports avec les autres aspects de la discipline, et avec d'autres disciplines.

Compétent

L'enseignant fait preuve d'une solide connaissance du contenu; il établit des rapports entre le contenu et d'autres aspects de la discipline, et avec d'autres disciplines.

Supérieur

L'enseignant fait preuve d'une connaissance approfondie du contenu; il établit des rapports entre le contenu et d'autres aspects de la discipline, et avec d'autres disciplines; il démontre un souci d'approfondissement continu de cette connaissance.

1130 - Connaissance des relations préalables

Insatisfaisant

L'enseignant fait preuve de peu de compréhension des connaissances que les élèves doivent déjà posséder pour apprendre le contenu.

Fondamental

L'enseignant démontre une certaine connaissance des préalables indispensables, bien que cette connaissance soit incomplète ou imprécise.

Compétent

Les plans et les pratiques de l'enseignant démontrent sa compréhension des connaissances que les élèves doivent déjà posséder pour apprendre le contenu.

Supérieur

L'enseignant se sert activement de sa connaissance de ce que les élèves doivent déjà savoir, lorsqu'il décrit sa pratique pédagogique, ou lorsqu'il cherche à savoir pourquoi les élèves ne comprennent pas.

1140 - Connaissance des pratiques pédagogiques éprouvées

Insatisfaisant

L'enseignant fait preuve de peu de compréhension des pratiques pédagogiques éprouvées.

Fondamental

L'enseignant fait preuve d'une compréhension de base de la pédagogie éprouvée mais n'anticipe pas les conceptions erronées des élèves.

Compétent

L'enseignant fait preuve d'une bonne compréhension des pratiques pédagogiques éprouvées, mais sans anticiper les conceptions erronées des élèves.

Supérieur

L'enseignant fait preuve d'une recherche continue de la meilleure pratique pédagogique en fonction des objectifs proposés et anticipe les conceptions erronées des élèves.

1200 - Démontrer la connaissance des élèves

1210 - Connaissance des caractéristiques du groupe d'âge

Insatisfaisant

L'enseignant fait preuve d'une connaissance minimale des caractéristiques de développement du groupe d'âge.

Fondamental

L'enseignant fait généralement preuve d'une connaissance précise des caractéristiques de développement du groupe d'âge.

Compétent

L'enseignant fait preuve d'une compréhension des caractéristiques typiques du développement du groupe d'âge, et des exceptions aux caractéristiques générales.

Supérieur

L'enseignant fait preuve de connaissance des caractéristiques typiques du développement du groupe d'âge, des exceptions aux comportements types, et du degré de conformité de chaque élève aux comportements types.

1220 - Connaissance des processus d'apprentissage des élèves

Insatisfaisant

L'enseignant ne connaît pas les divers processus d'apprentissage des élèves, comme leur style d'apprentissage et les divers types d'intelligence.

Fondamental

L'enseignant fait preuve d'une compréhension générale des divers processus d'apprentissage des élèves.

Compétent

L'enseignant démontre une solide connaissance des divers processus d'apprentissage démontrés par divers élèves.

Supérieur

L'enseignant utilise, le cas échéant, la connaissance des divers processus d'apprentissage des élèves dans la planification de son enseignement.

1230 - Connaissance des habiletés et des acquis des élèves

Insatisfaisant

L'enseignant fait preuve de peu de connaissance des habiletés et des acquis des élèves et ne démontre pas que cette connaissance est utile.

Fondamental

L'enseignant reconnaît la valeur de la compréhension des habiletés et des acquis des élèves, mais ne démontre cette compréhension que pour la classe dans son ensemble.

Compétent

L'enseignant fait preuve de connaissance des habiletés et des acquis des groupes d'élèves et reconnaît la valeur de cette connaissance, y compris pour les groupes d'élèves ayant des difficultés.

Supérieur

L'enseignant fait preuve de connaissance des habiletés et des acquis de chacun des élèves, y compris les élèves ayant des difficultés.

1240 - Connaissance de la culture francophone et acadienne des élèves

Insatisfaisant

L'enseignant ne reconnaît pas la culture francophone et acadienne des élèves et ne favorise pas son épanouissement dans la classe et à l'école.

Fondamental

L'enseignant reconnaît la culture francophone et acadienne des élèves mais il ne favorise pas son épanouissement dans la classe et à l'école.

Compétent

L'enseignant reconnaît la culture francophone et acadienne des élèves et il favorise son épanouissement dans la classe et à l'école.

Supérieur

L'enseignant profite de la culture francophone et acadienne pour rendre le contexte d'apprentissage plus significatif en classe et à l'école.

1250 - Respect et promotion de la diversité culturelle

Insatisfaisant

L'enseignant n'accorde aucune importance aux différences culturelles présentes dans la région et il n'incite pas ses élèves à une ouverture sur le monde.

Fondamental

L'enseignant tient compte des différences culturelles présentes dans la région et encourage ses élèves à développer une ouverture sur le monde.

Compétent

L'enseignant utilise les différences culturelles présentes dans la région pour développer une ouverture sur le monde avec ses élèves.

Supérieur

Tant les élèves que l'enseignant ont un grand respect des diversités culturelles présentes dans la région et dans le monde. Ils profitent des occasions pour les mettre en évidence et les valoriser.

1300 - Démontrer la connaissance des ressources (humaines et matérielles)

1310 - Ressources pour l'enseignement

Insatisfaisant

L'enseignant ne connaît pas les ressources à sa disposition à l'école ou au district.

Fondamental

L'enseignant fait preuve d'une connaissance restreinte des ressources à sa disposition à l'école ou au district.

Compétent

L'enseignant est pleinement conscient des ressources à sa disposition à l'école ou au district.

Supérieur

En plus d'être conscient des ressources de l'école et du district, l'enseignant cherche activement à trouver d'autre matériel pour améliorer l'enseignement, par exemple, auprès d'organisations professionnelles ou dans la communauté.

1320 - Ressources pour les élèves

Insatisfaisant

L'enseignant ne connaît pas les ressources à la disposition des élèves.

Fondamental

L'enseignant fait preuve d'une connaissance restreinte des ressources de l'école ou du district.

Compétent

L'enseignant est pleinement conscient des ressources de l'école ou du district et sait comment en faire profiter ses élèves.

Supérieur

En plus d'être conscient des ressources de l'école et du district, l'enseignant est conscient de ressources additionnelles dans la communauté.

1400 - Concevoir un enseignement cohérent

1410 - Activités d'apprentissage

Insatisfaisant

Les activités d'apprentissage ne conviennent pas aux élèves ni aux résultats d'apprentissage. Elles ne suivent pas une progression organisée et ne reflètent pas la recherche récente dans la profession.

Fondamental

Seules certaines activités d'apprentissage conviennent aux élèves ou aux résultats d'apprentissage. La progression des activités dans l'unité est inégale, et seules certaines activités reflètent la recherche récente dans la profession.

Compétent

La plupart des activités d'apprentissage conviennent aux élèves et aux résultats d'apprentissage. La progression des activités dans l'unité est plutôt régulière, et la plupart des activités reflètent la recherche récente dans la profession.

Supérieur

Les activités d'apprentissage sont très pertinentes aux élèves et aux résultats d'apprentissage. Elles progressent de façon cohérente, produisant un ensemble unifié et reflétant la recherche récente dans la profession.

1420 - Structure des leçons

Insatisfaisant

La leçon n'a pas de structure définie, ou la structure est chaotique.

Fondamental

La leçon a une structure reconnaissable, bien que cette structure ne soit pas maintenue de façon uniforme.

Compétent

La leçon a une structure définie autour de laquelle les activités sont organisées.

Supérieur

La structure de la leçon est claire et permet divers cheminements selon les besoins des élèves.

1500 - Évaluer l'apprentissage des élèves

1510 - Cohérence des activités et des méthodes d'évaluation avec les résultats d'apprentissage

Insatisfaisant

Les activités et les méthodes d'évaluation ne sont pas cohérentes avec les résultats d'apprentissage attendus.

Fondamental

Les activités et les méthodes d'évaluation sont cohérentes avec certains résultats d'apprentissage attendus mais négligent une partie de ces apprentissages.

Compétent

Les activités d'évaluation mesurent les résultats d'apprentissage attendus quoique la méthode utilisée convient mieux à certains résultats qu'à d'autres.

Supérieur

Les activités d'évaluation mesurent les résultats d'apprentissage attendus et les méthodes utilisées sont appropriées.

1520 - Critères et normes

Insatisfaisant

La méthode proposée pour l'évaluation des apprentissages ne contient ni normes ni critères clairs.

Fondamental

Les critères et les normes d'évaluation ont été élaborés, mais ils manquent de clarté ou n'ont pas été clairement communiqués aux élèves.

Compétent

Les critères et les normes d'évaluation sont clairs et ont été clairement communiqués aux élèves.

Supérieur

Les critères et les normes d'évaluation sont clairs et ont été clairement communiqués aux élèves. On peut constater que les élèves contribuent à l'élaboration des critères et des normes.

1530 - Utilisation des résultats de l'évaluation dans la planification

Insatisfaisant

Les résultats de l'évaluation n'ont qu'une faible incidence sur la planification des activités d'apprentissage des élèves.

Fondamental

L'enseignant utilise les résultats de l'évaluation pour adapter les activités d'apprentissage à l'ensemble de la classe.

Compétent

L'enseignant utilise les résultats de l'évaluation pour planifier en fonction des besoins individuels et collectifs des élèves.

Supérieur

Les élèves sont conscients de leurs résultats par rapport aux normes établies et participent à la planification des étapes suivantes.

2000 - LA SALLE DE CLASSE

2100 - Établir une culture d'apprentissage

2110 - Importance du contenu

Insatisfaisant

L'enseignant ou les élèves démontrent une attitude négative à l'égard du contenu, laissant supposer qu'il n'est pas important ou qu'il est imposé par d'autres.

Fondamental

L'enseignant communique l'importance du travail, mais avec peu de conviction, et les élèves ne semblent pas très motivés.

Compétent

L'enseignant communique un enthousiasme réel pour le sujet, et les élèves démontrent un intérêt continu pour sa valeur.

Supérieur

Les élèves démontrent qu'ils accordent de l'importance au contenu par leur participation active, leur curiosité et leur attention pour les détails.

2120 - Fierté des élèves à l'égard de leur travail

Insatisfaisant

Les élèves démontrent peu ou pas de fierté à l'égard de leur travail. Ils semblent motivés par le désir de terminer une tâche plutôt que de réaliser du travail de qualité.

Fondamental

Les élèves n'acceptent qu'une responsabilité minimale en ce qui a trait à «effectuer du bon travail», et ils investissent peu d'énergie dans la qualité du travail.

Compétent

Les élèves acceptent les exigences de l'enseignant relativement à un travail de qualité et démontrent de la fierté à l'égard de ce travail.

Supérieur

Les élèves démontrent une fierté évidente à l'égard de leur travail et prennent l'initiative d'y aidant leurs camarades et en s'assurant de présenter un travail de qualité.

2130 - Attentes en matière d'apprentissage et de réussite

Insatisfaisant

Les activités, les interactions et l'environnement pédagogique ne communiquent pas d'attentes relativement à la réussite des élèves.

Fondamental

Les activités, les interactions et l'environnement pédagogique ne communiquent que des attentes modestes relativement à la réussite des élèves.

Compétent

Les activités, les interactions et l'environnement pédagogique communiquent des attentes élevées relativement à la réussite des élèves.

Supérieur

Tant les élèves que l'enseignant établissent et maintiennent, au moyen de la planification des activités d'apprentissage, de leurs interactions et de l'environnement pédagogique, des attentes élevées concernant l'apprentissage de tous les élèves.

2200 - Gérer la classe

2210 - Gestion des groupes d'élèves

Insatisfaisant

Les activités de travail de groupe ne sont pas organisées et les élèves y perdent leur temps.

Fondamental

Les activités de travail de groupe sont partiellement organisées, ce qui laisse les autres élèves perdre du temps lorsque l'enseignant travaille avec un groupe en particulier.

Compétent

Les activités de travail de groupe sont organisées, et les groupes sont gérés de telle façon que la plupart des élèves sont engagés dans leur tâche.

Supérieur

Les groupes travaillent de façon indépendante et sont engagés de façon productive, les élèves assumant la responsabilité de leur productivité.

2220 - Réalisation de tâches administratives

Insatisfaisant

Beaucoup de temps d'enseignement est perdu dans la réalisation des tâches administratives.

Fondamental

La réalisation des tâches administratives est assez efficace, et peu de temps d'enseignement est perdu.

Compétent

La réalisation des tâches administratives est efficace et le temps d'enseignement est utilisé de façon optimale.

Supérieur

Les systèmes relatifs à la réalisation des tâches administratives sont bien établis, les élèves assumant une grande responsabilité pour ce qui est du fonctionnement efficace.

2230 - Collaboration avec les aides-enseignants et les intervenants (s'il y a lieu)

Insatisfaisant

L'enseignant ne se préoccupe pas des aides-enseignants et des autres intervenants qui travaillent dans sa classe, ce qui fait que ces derniers travaillent en isolement la plupart du temps.

Fondamental

L'enseignant tente de coordonner les interventions des aides-enseignants et des autres intervenants dans sa classe mais l'apport de ces derniers aux apprentissages des élèves n'est pas productif.

Compétent

L'enseignant coordonne bien les interventions des aides-enseignants et des autres intervenants dans sa classe et ces derniers participent de façon productive et indépendante aux apprentissages des élèves.

Supérieur

L'enseignant profite de la présence d'aides-enseignants et des autres intervenants auprès de ses élèves pour instituer un climat de coopération et d'entraide afin de répondre aux besoins individuels de ses élèves.

2300 - Gérer le comportement des élèves

2310 - Attentes

Insatisfaisant

Aucune norme de conduite ne semble avoir été établie, ou encore, les élèves ne connaissent pas vraiment les normes.

Fondamental

Certaines normes de conduite ont été établies mais il reste des situations ambiguës et certains élèves ne comprennent pas les normes.

Compétent

Les normes de conduite sont claires pour les élèves.

Supérieur

Les normes de conduite sont claires pour les élèves et elles ont été élaborées avec leur participation.

2320 - Interaction de l'enseignant avec les élèves

Insatisfaisant

L'interaction de l'enseignant avec certains élèves est négative, condescendante, sarcastique ou ne convient pas à l'âge ou à la culture des élèves. Les élèves démontrent un manque de respect pour l'enseignant.

Fondamental

Les interactions entre l'enseignant et les élèves sont généralement appropriées, mais reflètent des inégalités occasionnelles, du favoritisme ou un manque de respect pour la culture des élèves. Les élèves ne démontrent que peu de respect pour l'enseignant.

Compétent

Les interactions entre l'enseignant et les élèves sont appropriées et démontrent de l'intérêt et du respect. Ces interactions conviennent au développement des élèves et aux normes culturelles. Les élèves démontrent du respect pour l'enseignant.

Supérieur

L'enseignant démontre un intérêt réel et du respect à l'égard de chacun des élèves. Les élèves démontrent du respect pour l'enseignant en tant qu'individu, au-delà de son rôle.

2330 - Surveillance du comportement des élèves

Insatisfaisant

Le comportement des élèves n'est pas surveillé, et l'enseignant ne se préoccupe pas de ce qu'ils font.

Fondamental

L'enseignant est généralement conscient du comportement des élèves, mais il ne s'en préoccupe pas ou il ne se rend pas compte du comportement de certains.

Compétent

L'enseignant est conscient du comportement des élèves et il se préoccupe de tous les élèves.

Supérieur

La surveillance par l'enseignant est subtile et de nature préventive. Les élèves surveillent leur propre comportement et celui de leurs camarades, se corrigeant entre eux en faisant preuve de respect.

2340 - Réaction respectueuse face aux écarts de comportement des élèves

Insatisfaisant

L'enseignant ne réagit pas ou réagit de manière inconstante aux écarts de comportement des élèves.

Fondamental

L'enseignant cherche à réagir aux écarts de comportement des élèves, mais avec des résultats inégaux.

Compétent

L'enseignant réagit aux écarts de comportement de façon appropriée et avec succès, et il respecte la dignité des élèves, ou le comportement des élèves est généralement approprié.

Supérieur

La réaction de l'enseignant aux écarts de comportement est très efficace et dénote sa sensibilité aux besoins individuels des élèves.

2400 - Organiser la salle de classe

2410 - Utilisation des ressources matérielles

Insatisfaisant

L'enseignant utilise peu de ressources matérielles.

Fondamental

L'enseignant utilise les ressources matérielles qu'on lui fournit.

Compétent

L'enseignant fait un usage avisé des ressources matérielles qu'on lui fournit et il fait des efforts pour s'en procurer d'autres.

Supérieur

Tant l'enseignant que les élèves font un usage avisé des ressources matérielles à leur disposition et ils sont continuellement à la recherche de matériel plus moderne et plus pertinent.

3000- ENSEIGNEMENT

3100 - Communiquer de façon claire et précise

3110 - Directives et procédures

Insatisfaisant

Les directives et les procédures fournies par l'enseignant ne sont pas claires pour les élèves.

Fondamental

Les directives et les procédures fournies par l'enseignant sont clarifiées après une certaine confusion initiale chez les élèves.

Compétent

Les directives et les procédures fournies par l'enseignant sont claires pour les élèves et suffisamment détaillées.

Supérieur

Les directives et les procédures fournies par l'enseignant sont claires pour les élèves et l'enseignant anticipe une incompréhension possible de la part des élèves.

3120 - Langage oral et écrit

Insatisfaisant

L'enseignant parle de façon inaudible ou écrit de façon illisible. Son langage parlé ou écrit peut comporter des erreurs de grammaire et de syntaxe. Son vocabulaire peut être peu approprié, vague ou incorrect, créant la confusion chez les élèves.

Fondamental

L'enseignant s'exprime de façon audible et il écrit de façon lisible. Les deux formes d'expression sont correctes. Le vocabulaire est correct mais restreint, ou n'est pas approprié à l'âge ou à l'expérience des élèves.

Compétent

Le langage parlé et écrit de l'enseignant est clair et correct. Son vocabulaire est approprié à l'âge et aux intérêts des élèves.

Supérieur

Le langage parlé et écrit de l'enseignant est correct et expressif, avec un vocabulaire bien choisi qui enrichit la leçon.

3200 - Utiliser les techniques d'interrogation et de discussion

3210 – Niveau de questionnement

Insatisfaisant

Les questions de l'enseignant sont de faible qualité. Elles sont fermées, ne suscitent pas la réflexion et n'engagent pas les élèves.

Fondamental

Les questions de l'enseignant sont plus ou moins de qualité. Quelques-unes seulement invitent les élèves à la réflexion et à s'engager dans la démarche de résolution.

Compétent

La plupart des questions de l'enseignant sont de qualité. Elles sont ouvertes, suscitent la réflexion et engagent les élèves.

Supérieur

Les questions de l'enseignant sont de qualité. Elles sont ouvertes, suscitent la réflexion et engagent les élèves. De plus, les élèves formulent eux-mêmes plusieurs questions.

3220 - Techniques de discussion

Insatisfaisant

L'interaction entre l'enseignant et les élèves et entre les élèves eux-mêmes ne favorisent pas la discussion en classe.

Fondamental

L'enseignant s'efforce d'engager les élèves dans une véritable discussion, avec des résultats mitigés.

Compétent

L'interaction en salle de classe constitue une véritable discussion dans laquelle tous participent.

Supérieur

Les élèves assument une responsabilité dans le succès de la discussion. Ils proposent des solutions et apportent spontanément leur contribution.

3300 - Engager les élèves dans l'apprentissage

3310 - Représentation de l'objet d'apprentissage

Insatisfaisant

L'objet d'apprentissage est présenté d'une manière peu appropriée et le contexte est peu signifiant pour les élèves.

Fondamental

L'objet d'apprentissage est bien présenté mais les exemples ou les analogies employées par l'enseignant manquent de signifiante.

Compétent

L'objet d'apprentissage est bien présenté et renvoie à la connaissance et à l'expérience des élèves.

Supérieur

L'objet d'apprentissage est bien présenté et renvoie à la connaissance et à l'expérience des élèves. Les élèves contribuent à la présentation.

3320 - Les activités en salle de classe

Insatisfaisant

Les activités en salle de classe ne conviennent pas aux intérêts et aux besoins d'apprentissage des élèves. Elles ne stimulent ni n'engagent intellectuellement les élèves.

Fondamental

Certaines activités en salle de classe conviennent aux intérêts et aux besoins d'apprentissage des élèves. D'autres activités continuent d'être de pauvre qualité.

Compétent

Les activités en salle de classe conviennent aux intérêts et aux besoins d'apprentissage des élèves. Elles les stimulent et les engagent intellectuellement.

Supérieur

Les activités en salle de classe conviennent aux intérêts et aux besoins d'apprentissage des élèves. Elles les stimulent et les engagent intellectuellement au point où les élèves entreprennent des activités et des projets, de leur propre gré, pour améliorer leur compréhension.

3330 - Les devoirs à la maison

Insatisfaisant

L'enseignant n'exige pas de devoirs à la maison de la part de ses élèves ou les devoirs qu'il exige sont tous d'un seul et même type.

Fondamental

L'enseignant exige plusieurs types de devoirs sans tenir compte des besoins individuels de ses élèves.

Compétent

L'enseignant exige plusieurs types de devoirs selon les besoins individuels de ses élèves.

Supérieur

L'enseignant fait en sorte que les élèves se responsabilisent vis-à-vis de leurs devoirs en prévoyant pour eux plusieurs types de devoirs et en leur permettant de faire des choix responsables entre ceux qui répondent le mieux à leurs attentes et à leurs besoins.

3400 - Fournir une rétroaction aux élèves

3410 - Qualité : précise, significative, constructive, spécifique et opportune

Insatisfaisant

L'enseignant ne fournit pas de rétroaction aux élèves ou lorsqu'il le fait, la rétroaction n'est pas de qualité. (voir ci-dessus)

Fondamental

L'enseignant fournit habituellement une rétroaction aux élèves mais elle n'a pas toutes les qualités d'une bonne rétroaction. (voir ci-dessus)

Compétent

L'enseignant fournit aux élèves une rétroaction de bonne qualité. (voir ci-dessus)

Supérieur

L'enseignant fournit aux élèves une rétroaction de bonne qualité (voir ci-dessus). Les élèves appliquent rapidement les recommandations de l'enseignant.

3500 - Faire preuve de flexibilité et de sensibilité

3510 - Adaptation de la leçon

Insatisfaisant

L'enseignant suit son plan de leçon à la lettre même lorsqu'il s'aperçoit que les élèves ne font pas les apprentissages visés.

Fondamental

L'enseignant cherche à adapter sa leçon aux besoins des élèves mais obtient des résultats mitigés.

Compétent

L'enseignant réussit bien à modifier sa leçon pour permettre de meilleurs apprentissages pour l'ensemble de ses élèves.

Supérieur

L'enseignant modifie sa leçon pour permettre de meilleurs apprentissages en tenant compte des besoins individuels de ses élèves.

3520 - Réaction face aux élèves

Insatisfaisant

L'enseignant fait la sourde oreille aux questions et aux intérêts des élèves.

Fondamental

L'enseignant cherche à tenir compte des questions et des intérêts des élèves mais y arrive avec un succès mitigé.

Compétent

L'enseignant réussit à tenir compte des questions et des intérêts des élèves.

Supérieur

L'enseignant profite d'une occasion importante pour améliorer l'apprentissage en se servant de toute activité spontanée.

3530 - Persistance

Insatisfaisant

Lorsqu'un élève a de la difficulté à apprendre, l'enseignant abandonne ou blâme l'élève ou l'environnement.

Fondamental

L'enseignant accepte sa part de responsabilité dans les insuccès des élèves, mais il fait preuve d'un répertoire limité de stratégies pédagogiques pour leur venir en aide.

Compétent

L'enseignant persiste à chercher des moyens pour aider les élèves qui ont des difficultés d'apprentissage. Il démontre un bon répertoire de stratégies.

Supérieur

L'enseignant persiste à chercher des moyens pour aider les élèves qui ont des difficultés d'apprentissage. Il utilise un vaste répertoire de stratégies et il fait appel aux ressources additionnelles qui sont disponibles à l'école et au district.

4000 - RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

4100 - Réfléchir à l'enseignement

4110 - Amélioration de l'enseignement

Insatisfaisant

L'enseignant ne peut pas démontrer si une leçon a été efficace et s'il a atteint ses objectifs.

Fondamental

L'enseignant peut démontrer l'efficacité de sa leçon et l'atteinte des objectifs visés.

Compétent

L'enseignant peut démontrer l'efficacité de sa leçon et l'atteinte des objectifs visés. Il peut citer des références pour appuyer son jugement et il identifie les correctifs ou les améliorations.

Supérieur

L'enseignant peut démontrer l'efficacité de sa leçon et l'atteinte des objectifs visés. Il peut citer de nombreuses références pour appuyer son jugement et il identifie les correctifs ou les améliorations en profitant des élèves, de ses collègues de travail et des autres ressources mises à sa disposition.

4200 - Tenir des dossiers à jour

4210 - Réalisation des tâches par les élèves

Insatisfaisant

Le système qu'utilise l'enseignant pour tenir à jour l'information sur les travaux réalisés par les élèves est peu ordonné.

Fondamental

Le système qu'utilise l'enseignant pour tenir à jour l'information sur les travaux réalisés par les élèves est rudimentaire et seulement en partie efficace.

Compétent

Le système qu'utilise l'enseignant pour tenir à jour l'information sur les travaux réalisés par les élèves est efficace.

Supérieur

Le système qu'utilise l'enseignant pour tenir à jour l'information sur les travaux réalisés par les élèves est efficace. Les élèves participent à la tenue des dossiers.

4220 - Progrès des élèves dans l'apprentissage

Insatisfaisant

L'enseignant ne possède aucun système permettant de tenir à jour l'information sur les progrès d'apprentissage des élèves, ou encore, son système est peu ordonné.

Fondamental

Le système qu'utilise l'enseignant pour tenir à jour l'information sur les progrès d'apprentissage des élèves est rudimentaire et partiellement efficace.

Compétent

Le système qu'utilise l'enseignant pour tenir à jour l'information sur les progrès d'apprentissage des élèves est efficace.

Supérieur

Le système qu'utilise l'enseignant pour tenir à jour l'information sur les progrès d'apprentissage des élèves est totalement efficace. Les élèves contribuent à la mise à jour de l'information et à l'interprétation des dossiers.

4300 - Communiquer avec les parents

4310 - Information au sujet du programme, des méthodes et des pratiques d'enseignement

Insatisfaisant

L'enseignant ne fournit pas d'information aux parents au sujet du programme, des méthodes et de ses pratiques d'enseignement.

Fondamental

L'enseignant participe aux activités organisées par l'école sur le sujet en rubrique mais fournit peu d'information additionnelle aux parents sur le sujet.

Compétent

L'enseignant profite de toutes les occasions et possède lui-même un système pour assurer l'information aux parents sur le sujet en rubrique.

Supérieur

L'enseignant profite de toutes les occasions et possède lui-même un système efficace pour assurer l'information aux parents sur le sujet en rubrique. Il s'assure de la participation des élèves dans la préparation et la transmission des informations.

4320 - Information au sujet des élèves (annexe IV)

Insatisfaisant

L'enseignant fournit peu d'information aux parents et ne répond pas ou encore répond de façon insensible aux préoccupations des parents au sujet de leur enfant.

Fondamental

L'enseignant respecte la procédure obligatoire de l'école pour ce qui est de la communication avec les parents au sujet des enfants. Les réponses aux préoccupations des parents correspondent au minimum attendu.

Compétent

L'enseignant communique avec les parents au sujet de leur enfant sur une base continue et il est disponible pour rencontrer les parents sur demande.

Supérieur

L'enseignant communique fréquemment avec les parents au sujet de leur enfant pour discuter autant d'aspects positifs que négatifs. Il est disponible et répond aux demandes des parents avec une grande sensibilité.

4330 - Participation des parents aux activités éducatives

Insatisfaisant

L'enseignant ne fait aucun effort pour faire participer les parents aux activités éducatives, ou encore, ses tentatives sont peu appropriées.

Fondamental

L'enseignant fait des efforts modestes et plus ou moins réussis pour faire participer les parents aux activités éducatives.

Compétent

Les efforts de l'enseignant pour faire participer les parents aux activités éducatives sont fréquents et couronnés de succès.

Supérieur

Les efforts de l'enseignant pour faire participer les parents aux activités éducatives sont fréquents et couronnés de succès. Les élèves contribuent en formulant leurs idées pour les activités qui seront améliorées par la participation des parents.

4400 - Apporter une contribution à l'école et au district

4410 - Relations avec les collègues

Insatisfaisant

Les relations de l'enseignant avec ses collègues sont négatives ou égoïstes.

Fondamental

L'enseignant maintient des relations cordiales avec ses collègues pour remplir ses tâches, conformément aux exigences de l'école et du district.

Compétent

Le soutien et la coopération caractérisent les relations de l'enseignant avec ses collègues.

Supérieur

Le soutien et la coopération caractérisent les relations de l'enseignant avec ses collègues. L'enseignant prend l'initiative d'assumer du leadership dans son groupe d'enseignants.

4420 - Participation aux projets de l'école et du district (annexe VI)

Insatisfaisant

L'enseignant évite de s'engager dans les projets de l'école ou du district.

Fondamental

L'enseignant participe aux projets de l'école ou du district lorsqu'on le lui demande spécifiquement.

Compétent

L'enseignant participe volontairement aux projets de l'école ou du district, ainsi qu'aux activités de la vie scolaire, en y apportant une importante contribution.

Supérieur

L'enseignant participe volontairement aux projets de l'école et du district, ainsi qu'aux activités de la vie scolaire, en y apportant une importante contribution. Il assume un rôle de leadership dans un projet important de l'école ou du district.

4500 - Faire preuve de professionnalisme

4510 - Amélioration de la connaissance et des compétences (annexe VII)

Insatisfaisant

L'enseignant ne fait aucun effort pour s'engager dans des activités de perfectionnement.

Fondamental

L'enseignant s'engage dans un minimum d'activités de perfectionnement.

Compétent

L'enseignant profite de toutes les occasions et fait un effort pour se perfectionner.

Supérieur

L'enseignant profite de toutes les occasions et fait un effort systématique pour se perfectionner. Il participe à une recherche ou effectue lui-même une recherche active dans sa salle de classe ou à l'école.

4520 - Service à la profession (annexe VIII)

Insatisfaisant

L'enseignant ne fait aucun effort pour partager sa connaissance avec les autres ou pour assumer ses responsabilités professionnelles.

Fondamental

L'enseignant fait un minimum d'effort pour contribuer à la profession.

Compétent

L'enseignant participe activement en aidant les autres éducateurs.

Supérieur

L'enseignant prend l'initiative d'activités importantes pour contribuer à la profession, comme jouer un rôle de mentor pour d'autres enseignants, écrire des articles en vue de leur publication, et présenter des exposés.

4530 - Aide aux élèves (annexe IX)

Insatisfaisant

L'enseignant n'est pas ouvert aux besoins des élèves; il contribue à des pratiques qui font que les élèves ne reçoivent pas l'aide dont ils ont besoin.

Fondamental

Les efforts de l'enseignant pour servir les élèves sont inconstants mais il ne contribue pas sciemment au fait que certains élèves ne reçoivent pas l'aide dont ils ont besoin.

Compétent

L'enseignant est modérément actif dans les services qu'il dispense à ses élèves et il s'assure que tous les élèves aient les mêmes possibilités de réussite.

Supérieur

L'enseignant est très proactif dans les services qu'il assure à ses élèves ; il cherche à trouver des ressources au besoin. Il fait un effort particulier pour remettre en question les attitudes négatives, et il aide à faire en sorte que tous les élèves, particulièrement ceux qui sont traditionnellement mal servis, soient reconnus dans l'école.

4540 - Tâches administratives

Insatisfaisant

L'enseignant n'assume pas de façon responsable les tâches administratives exigées, par exemple la surveillance, la ponctualité et la remise de rapports.

Fondamental

L'enseignant assume de façon responsable la plupart de ses tâches administratives.

Compétent

L'enseignant assume de façon responsable ses tâches administratives.

Supérieur

L'enseignant assume de façon responsable ses tâches administratives. De plus, il offre son soutien et sa collaboration dans l'accomplissement des tâches administratives au sein de son école.

RAPPORT D'ÉVALUATION
RAPPORT D'AUTO-ÉVALUATION

Année scolaire : 20__ - 20__

Nom de l'enseignant : _____

École : _____

Domaine 1000 : PLANIFICATION ET PRÉPARATION

Insatisfaisant
Fondamental
Compétent
Supérieur

Composante 1100 : **Démontrer la connaissance des programmes d'études prescrits et la maîtrise des contenus et de la pédagogie**

- 1110.- Connaissance des programmes d'études prescrites
- 1120 - Maîtrise des contenus
- 1130 - Connaissance des relations préalable
- 1140 - Connaissance des pratiques pédagogiques éprouvées

Composante 1200 : **Démontrer la connaissance des élèves**

- 1210 - Connaissance des caractéristiques du groupe d'âge
- 1220 - Connaissance des processus d'apprentissage des élèves
- 1230 - Connaissance des habiletés et des acquis des élèves
- 1240 - Connaissance de la culture francophone et acadienne des élèves
- 1250 - Respect et promotion de la diversité culturelle

Composante 1300 : **Démontrer la connaissance des ressources** (humaines et matérielles)

- 1310 - Ressources pour l'enseignement
- 1320 - Ressources pour les élèves

Composante 1400 : **Concevoir un enseignement cohérent**

- 1410.- Activités d'apprentissage
- 1420 - Structure des leçons

Composante 1500 : **Évaluer l'apprentissage des élèves**

- 1510 - Cohérence des activités et des méthodes d'évaluation avec les résultats d'apprentissage
- 1520 - Critères et normes
- 1530 - Utilisation des résultats de l'évaluation dans la planification

Remarques :

Insatisfaisant
Fondamental
Compétent
Supérieur

Domaine 2000 : LA SALLE DE CLASSE

Composante 2100 : **Établir une culture d'apprentissage**

- 2110 - Importance du contenu
- 2120 - Fierté des élèves à l'égard de leur travail
- 2130 - Attentes en matière d'apprentissage et de réussite

Composante 2200 : **Gérer la classe**

- 2210 - Gestion des groupes d'élèves
- 2220 - Réalisation de tâches administratives
- 2230 - Collaboration avec les aides-enseignants et les intervenants (s'il y a lieu)

Composante 2300 : **Gérer le comportement des élèves**

- 2310 - Attentes
- 2320 - Interaction de l'enseignant avec les élèves
- 2330 - Surveillance du comportement des élèves
- 2340 - Réaction respectueuse face aux écarts de comportement des élèves

Composante 2400 : **Organiser la salle de classe**

- 2410 - Utilisation des ressources matérielles

Remarques :

Domaine 3000 : ENSEIGNEMENT

Insatisfaisant
Fondamental
Compétent
Supérieur

Composante 3100 : **Communiquer de façon claire et précise**

- 3110 - Directives et procédure
- 3120 - Langage oral et écrit

Composante 3200 : **Utiliser les techniques d'interrogation et de discussion**

- 3210 - Qualité des questions
- 3220 - Techniques de discussion

Composante 3300 : **Engager les élèves dans l'apprentissage**

- 3310 - Représentation de l'objet d'apprentissage
- 3320 - Les activités en salle de classe
- 3330 - Les devoirs à la maison

Composante 3400 : **Fournir une rétroaction aux élèves**

- 3410 - Qualité : précise, significative, constructive, spécifique et opportune

Composante 3500 : **Faire preuve de flexibilité et de sensibilité**

- 3510 - Adaptation de la leçon
- 3520 - Réaction face aux élèves
- 3530 - Persistance

Remarques :

Insatisfaisant
Fondamental
Compétent
Supérieur

Domaine 4000 : RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

Composante 4100 : **Réfléchir à l'enseignement**

4110 - Amélioration de l'enseignement

Composante 4200 : **Tenir des dossiers à jour**

4210 - Réalisation des tâches par les élèves

4220 - Progrès des élèves dans l'apprentissage

Composante 4300 : **Communiquer avec les parents**

4310 - Information au sujet du programme, des méthodes et des pratiques d'enseignement

4320 - Information au sujet des élèves

4330 - Participation des parents aux activités éducatives

Composante 4400 : **Apporter une contribution à l'école et au district**

4410 - Relations avec les collègues

4420 - Participation aux projets de l'école et du district

Composante 4500 : **Faire preuve de professionnalisme**

4510 - Amélioration de la connaissance et des compétences

4520 - Service à la profession

4530 - Aide aux élèves

4540 - Tâches administratives

Remarques :

J'ai pris connaissance du contenu de ce rapport.

Signature de l'évaluateur

Date

Signature de l'enseignant

Date

**L'ÉVALUATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT
PROCÉDURE
CYCLE DE CINQ ANS**

ENSEIGNANTS	PREMIÈRE ANNÉE	DEUXIÈME ANNÉE	TROISIÈME ANNÉE	QUATRIÈME ANNÉE	CINQUIÈME ANNÉE
Enseignants permanents et nouveaux enseignants et, au besoin, enseignants qui changent de discipline ou de niveau d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> • programme régulier d'évaluation • évaluation à partir des quatre domaines de responsabilité • aide des agents pédagogiques • minimum de deux visites d'observation (une par l'évaluateur et une autre par l'agent pédagogique) • entrevues de soutien • rapport d'évaluation 	<ul style="list-style-type: none"> • plan de croissance professionnelle • suivi du plan de croissance • minimum d'une visite d'observation • entrevues de soutien • rapport annuel du suivi du plan de croissance 	<ul style="list-style-type: none"> • plan de croissance professionnelle • suivi du plan de croissance • minimum d'une visite d'observation • entrevues de soutien • rapport annuel du suivi du plan de croissance 	<ul style="list-style-type: none"> • plan de croissance professionnelle • suivi du plan de croissance • minimum d'une visite d'observation • entrevues de soutien • rapport annuel du suivi du plan de croissance 	<ul style="list-style-type: none"> • plan de croissance professionnelle • suivi du plan de croissance • minimum d'une visite d'observation • entrevues de soutien • rapport annuel du suivi du plan de croissance
Enseignants dont le rendement est insatisfaisant	<ul style="list-style-type: none"> • rapport d'évaluation et avertissement écrit • programme intensif d'évaluation (dix mois) • aide et suivi • entrevues de soutien • rapport d'évaluation • décision 				

ANNEXE I a

PLAN DE CROISSANCE PROFESSIONNELLE

(remarques de l'évaluateur/trice)

Nom de l'enseignant(e) : _____ année scolaire : 20____ - 20____ Nom de l'évaluateur/trice : _____

COMMENTAIRES DE L'ÉVALUATEUR/TRICE :

RECOMMANDATION(S) :

Signature de l'enseignant(e)

Date

Signature de l'évaluateur/trice

Date

ANNEXE I b

PLAN DE CROISSANCE PROFESSIONNELLE
(remarques de l'enseignant(e))

Nom de l'enseignant(e) : _____ année scolaire : 20__ - 20__ Nom de l'évaluateur/trice : _____

OBSERVATIONS DE L'ENSEIGNANT(E) :

DÉFIS :

Signature de l'enseignant(e)

Date

Signature de l'évaluateur/trice

Date

ANNEXE II a

PLAN DE CROISSANCE PROFESSIONNELLE							
Nom de l'enseignant(e) : _____				Nom de l'évaluateur/trice : _____			
Date de présentation : _____				Date de concrétisation : 20____ à 20____			
objectifs d'amélioration	niveau de rendement visé	stratégies de réalisation (moyens)	ressources (nécessaires)	échéancier (période)	attentes		
					ne satisfait pas	satisfait	dépasse
domaine:	fondamental						
composante:	compétent						
élément:	supérieur						
domaine:	fondamental						
composante:	compétent						
élément:	supérieur						
domaine:	fondamental						
composante:	compétent						
élément:	supérieur						
domaine:	fondamental						
composante:	compétent						
élément:	supérieur						
domaine:	fondamental						
composante:	compétent						
élément:	supérieur						
domaine:	fondamental						
composante:	compétent						
élément:	supérieur						
domaine:	fondamental						
composante:	compétent						
élément:	supérieur						
domaine:	fondamental						
composante:	compétent						
élément:	supérieur						

ANNEXE II b

PLAN DE CROISSANCE ANNUEL							
Nom de l'enseignant(e) : _____				Nom de l'évaluateur/trice : _____			
Date de présentation : _____				Date de concrétisation : année scolaire : 20__ - 20__			
objectifs d'amélioration	niveau de rendement visé	stratégies de réalisation (moyens)	ressources (nécessaires)	échancier (période)	attentes		
					ne satisfait pas	satisfait	dépasse
élément:	fondamental compétent supérieur						
élément:	fondamental compétent supérieur						
élément:	fondamental compétent supérieur						
élément:	fondamental compétent supérieur						
élément:	fondamental compétent supérieur						

Signature enseignant(e) : _____ Date : _____ Signature de l'évaluateur/trice : _____ Date : _____

ANNEXE III

REGISTRE DE RENCONTRES (enseignant(e) - évaluateur/trice - agent(e))

Nom de l'enseignant(e) : _____					Niveau d'enseignement : _____	
Nom de l'évaluateur/trice : _____					Nom de l'école : _____	
Nom de l'agent(e) pédagogique : _____					l'année d'évaluation : 20____	
l'année du suivi : 20____						
RENCONTRES:					ATTESTATION DE LA RENCONTRE	
DATE	LIEU	TEMPS	GENRE	PERSONNES PRÉSENTES	SIGNATURE	
<i>RECOMMANDATIONS :</i>						
<i>ACTIONS/DÉFIS :</i>						
DATE	LIEU	TEMPS	GENRE	PERSONNES PRÉSENTES	SIGNATURE	
<i>RECOMMANDATIONS :</i>						
<i>ACTIONS/DÉFIS :</i>						
DATE	LIEU	TEMPS	GENRE	PERSONNES PRÉSENTES	SIGNATURE	
<i>RECOMMANDATIONS :</i>						
<i>ACTIONS/DÉFIS :</i>						
DATE	LIEU	TEMPS	GENRE	PERSONNES PRÉSENTES	SIGNATURE	
<i>RECOMMANDATIONS :</i>						
<i>ACTIONS/DÉFIS :</i>						

ANNEXE IV

REGISTRE DE COMMUNICATION / RENCONTRE AVEC LES PARENTS

année scolaire : 20___ - 20___
nom de l'école : _____
nom de l'enseignant : _____

Date de l'appel/rencontre	sujet discuté	l'heure	durée	intervention ou suivi

ANNEXE V**REGISTRE DE PARTICIPATION AU NIVEAU DE L'ÉCOLE**

Nom de l'enseignant(e) : _____

Année scolaire : 20__ - 20__

Nom de l'école : _____

Dates	Activités (sportive – culturelle - administrative levé de fond - finissant(e)s - etc.)	Contribution apportée à mon école

COMMENTAIRES DE L'ENSEIGNANT(E) :

Signature de l'enseignant(e) : _____ Date : _____

ANNEXE VI

SOMMAIRE DES CONTRIBUTIONS AU NIVEAU DE L'ÉCOLE/DU DISTRICT

Nom de l'enseignant(e) : _____

Année scolaire : 20__ - 20__

Nom de l'école : _____

Dates	Activités (comité : enseignant, district, parental, interne de l'école, etc)	Contribution apportée à mon école/ Contribution apportée à mon district

COMMENTAIRES DE L'ENSEIGNANT(E) :

Signature de l'enseignant(e) : _____ Date : _____

ANNEXE VII**SOMMAIRE DU PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

Nom de l'enseignant(e) : _____

Année scolaire : 20__ - 20__

Nom de l'école : _____

Dates	Types d'activités (cours, atelier, conférence, présentation, visite de classe, etc)	Contribution apportée à mon développement professionnel et les bénéfices sur ma carrière

COMMENTAIRES DE L'ENSEIGNANT(E) :

Signature de l'enseignant(e) : _____ Date : _____

ANNEXE VIII

SOMMAIRE DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Nom de l'enseignant(e) : _____

Année scolaire : 20____ - 20____

Nom de l'école : _____

Date	(réunion du personnel, mentor, enseignant coopérant, etc.)	contribution apportée

Signature de l'enseignant(e) : _____

Date : _____

ANNEXE IX

SOMMAIRE DES PROJETS D'AIDE AUX ÉLÈVES

Nom de l'enseignant(e) : _____

Année scolaire : 20____ - 20____

Nom de l'école : _____

Cours : _____

Dates	Type d'aide (tutorat, matériel pour l'aide enseignant, suivi de l'aide enseignant, etc.)	Contribution apportée aux élèves

COMMENTAIRES DE L'ENSEIGNANT(E) :

Signature de l'enseignant(e) : _____

Date : _____