



Approuvée : le 22 juin 2011

Révisée (Comité LDC) : le 12 avril 2011, le 12 novembre 2015, le 24 février 2021

Modifiée : le 30 mars 2016

PROCESSUS

1. L'évaluation du rendement comprend deux volets :

- l'évaluation formelle du rendement et
- un plan de perfectionnement professionnel.

2. Désignation de la responsabilité d'effectuer l'évaluation du rendement

- 2.1 L'évaluation du rendement d'une conseillère ou d'un conseiller pédagogique relève de la superviseure ou du superviseur.
- 2.2 L'évaluation ou une série d'évaluations du rendement a le même effet peu importe si les fonctions et les pouvoirs relatifs aux différentes évaluations sont exercés par des personnes différentes ou des personnes qui détiennent des titres différents.
- 2.3 La superviseure, le superviseur peut effectuer d'autres évaluations du rendement de la conseillère, le conseiller pédagogique en plus de celles exigées par la *Loi sur l'éducation* et la ligne de conduite du Conseil, si elle, il l'estime souhaitable compte tenu de circonstances liées au rendement de la conseillère, le conseiller pédagogique.

3. Cycle d'évaluation

- 3.1 Le cycle d'évaluation du rendement est un cycle de cinq ans. La superviseure, le superviseur peut procéder à l'évaluation du rendement aux intervalles qu'elle, qu'il estime appropriées à l'intérieur du cycle de cinq ans.
- 3.2 Le cycle de cinq ans commence lorsque la conseillère, le conseiller pédagogique débute son poste au Conseil.
- 3.3 Le rendement de la conseillère, du conseiller pédagogique est évalué une fois dans l'année d'évaluation sur un cycle de cinq ans.

PROCESSUS (suite)

3. Cycle d'évaluation (suite)

- 3.4 La conseillère, le conseiller pédagogique peut demander à la



Approuvée : le 22 juin 2011

Révisée (Comité LDC) : le 12 avril 2011, le 12 novembre 2015, le 24 février 2021

Modifiée : le 30 mars 2016

superviseure, au superviseur d'entamer le processus d'évaluation du rendement. La superviseure, le superviseur peut refuser d'effectuer une évaluation du rendement demandée par la conseillère, le conseiller pédagogique si elle, il estime qu'elle, il n'aura vraisemblablement pas pour effet d'améliorer le rendement.

- 3.5 Chaque évaluation du rendement comprend au moins une observation dans le milieu de travail habituel.
- 3.6 Malgré une sentence ou une décision arbitrale qui prétend modifier, interrompre, suspendre ou porter atteinte au délai et aux périodes fixées pour l'évaluation du rendement, les délais et les périodes prévues pour l'évaluation du rendement doivent être respectés par le Conseil, la superviseure, le superviseur, la conseillère, le conseiller pédagogique ou toute autre personne qui exerce des fonctions liées aux évaluations.
- 3.7 Le cycle de cinq ans exclut les périodes suivantes :
 - toute période d'une année d'évaluation dans le cycle de cinq ans pendant laquelle la conseillère, le conseiller pédagogique est en congé prolongé approuvé par le Conseil;
 - toute période pendant laquelle la conseillère, le conseiller pédagogique est en détachement à un poste d'enseignant à l'extérieur du système scolaire public de l'Ontario.
- 3.8 Si une conseillère, un conseiller pédagogique est en congé prolongé pendant toute ou une partie d'une de ses années d'évaluation, les évaluations du rendement qui seraient normalement effectuées au cours de cette période sont effectuées au plus tard 60 jours de classe après le retour de congé de la conseillère, du conseiller pédagogique.

PROCESSUS (suite)

4. Plan de perfectionnement (GNO-A80a)

- 4.1 Le perfectionnement professionnel favorise la participation active de chaque membre du personnel dans son cheminement professionnel. La conseillère, le conseiller pédagogique, en tant qu'apprenante active et apprenant actif, s'engage à poursuivre son perfectionnement professionnel par l'entremise d'une variété de stratégies et de ressources dans divers domaines reliés à la pédagogie.



Approuvée : le 22 juin 2011

Révisée (Comité LDC) : le 12 avril 2011, le 12 novembre 2015, le 24 février 2021

Modifiée : le 30 mars 2016

- 4.2 Chaque conseillère, conseiller pédagogique doit élaborer un plan de perfectionnement tous les ans. Le processus commence en début d'année scolaire.
- 4.3 Le plan de perfectionnement doit comprendre les objectifs de la conseillère, du conseiller pédagogique en matière de perfectionnement professionnel, le plan d'action proposé et le calendrier en vue de les atteindre.
- 4.4 Le plan de perfectionnement doit être préparé en consultation avec la superviseure, le superviseur.
- 4.5 Le plan de perfectionnement est inclus dans l'évaluation du rendement l'année de l'évaluation.
- 4.6 Au plus tard le 31 mai, la conseillère, le conseiller pédagogique remet son plan de perfectionnement à la superviseure, au superviseur. La conseillère, le conseiller pédagogique et la superviseure, le superviseur doivent signer tous deux le plan de perfectionnement et en conserver une copie.

PROCESSUS (suite)

5. Les compétences de la conseillère, du conseiller pédagogique

5.1 Engagement envers le personnel enseignant et leur apprentissage

La conseillère, le conseiller pédagogique :

- 5.1.1 prévoit les besoins de développement professionnel du personnel enseignant qu'elle, il appuie,
- 5.1.2 se sert des principes d'andragogie afin de favoriser l'apprentissage et recommande les ressources appropriées,
- 5.1.3 traite le personnel enseignant équitablement et avec respect,



Approuvée : le 22 juin 2011

Révisée (Comité LDC) : le 12 avril 2011, le 12 novembre 2015, le 24 février 2021

Modifiée : le 30 mars 2016

- 5.1.4 encourage le personnel enseignant à résoudre des problèmes et à prendre des décisions pour mieux répondre aux besoins de ses élèves qu'elles, ils soient en salle de classe distincte ou intégrée.

5.2 Connaissances professionnelles

La conseillère, le conseiller pédagogique :

- 5.2.1 connaît le curriculum de l'Ontario et la législation liée à l'éducation afin d'appuyer le personnel enseignant,
- 5.2.2 connaît une variété de méthodes efficaces d'enseignement et d'évaluation dans le but de mieux outiller l'enseignante, l'enseignant pour répondre aux besoins de ses élèves,
- 5.2.3 connaît une variété de stratégies efficaces de gestion de ses dossiers,
- 5.2.4 connaît les initiatives du ministère, le rôle et les responsabilités du Conseil scolaire et de l'école,
- 5.2.5 connaît son domaine d'expertise.

PROCESSUS (suite)

5. Les compétences de la conseillère, du conseiller pédagogique (suite)

5.3 Pratique professionnelle

La conseillère, le conseiller pédagogique :

- 5.3.1 applique ses connaissances professionnelles ainsi que sa compréhension des élèves, du curriculum, de la législation, des méthodes d'enseignement, des stratégies de gestion de la salle de classe, des directives et des lignes de conduites pour favoriser l'apprentissage et la réussite des élèves,
- 5.3.2 communique efficacement avec le personnel scolaire, les directions d'écoles, les collègues et au besoin, les parents,
- 5.3.3 effectue une évaluation continue de la qualité et de l'impact de ses interventions en tenant à jour ses dossiers et en assurant les suivis nécessaires,



Approuvée : le 22 juin 2011

Révisée (Comité LDC) : le 12 avril 2011, le 12 novembre 2015, le 24 février 2021

Modifiée : le 30 mars 2016

- 5.3.4 adapte et raffine ses méthodes d'animation et de formation par le biais d'une réflexion et d'un apprentissage continu et en ayant recours à une variété de ressources,
- 5.3.5 utilise la technologie appropriée dans le cadre de son travail et de ses responsabilités professionnelles,
- 5.3.6 démontre des compétences organisationnelles et anticipe tous les besoins reliés à ses fonctions.

5.4 Leadership dans les communautés d'apprentissage

La conseillère, le conseiller pédagogique :

- 5.4.1 collabore avec d'autres membres du personnel enseignant et collègues des écoles pour créer et maintenir un milieu favorable à l'épanouissement professionnel,

PROCESSUS (suite)

5. Les compétences de la conseillère, du conseiller pédagogique (suite)

5.4 Leadership dans les communautés d'apprentissage (suite)

La conseillère, le conseiller pédagogique :

- 5.4.2 collabore avec d'autres professionnels, et au besoin les parents et les membres de la communauté en vue d'améliorer les programmes et services offerts.

5.5 Perfectionnement professionnel continu

La conseillère, le conseiller pédagogique :

- 5.5.1 prend part à des activités de perfectionnement professionnel continu pour améliorer ses compétences.

6. L'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 niveaux :

- 6.1 Satisfaisant : Le rendement répond aux attentes établies sur l'ensemble



Approuvée : le 22 juin 2011

Révisée (Comité LDC) : le 12 avril 2011, le 12 novembre 2015, le 24 février 2021

Modifiée : le 30 mars 2016

des compétences.

6.2 Insatisfaisant : Le rendement ne répond pas aux attentes établies sur l'ensemble des compétences.

7. Les indicateurs de rendement

7.1 Les indicateurs de rendement sont des énoncés qui décrivent en termes concrets des comportements observables caractéristiques d'une compétence. Attribués à chaque compétence, les indicateurs décrivent les habiletés, les connaissances et les attitudes attendues de la conseillère pédagogique ou du conseiller pédagogique.

PROCESSUS (suite)

7. Les indicateurs de rendement (suite)

7.2 Le Conseil peut ajouter des indicateurs de rendement et des compétences. La personne responsable de l'évaluation doit utiliser ces indicateurs de rendement. La liste des indicateurs de rendement n'est pas exhaustive.

7.3 Le rapport sommatif (GNO-A68a) est utilisé par la personne responsable de l'évaluation. La grille d'évaluation du rendement décrit le rendement de la conseillère ou du conseiller pédagogique par rapport à chacune des compétences attendues.

7.4 La superviseure, le superviseur remet à la conseillère, le conseiller pédagogique le *Guide des exigences et des modalités de l'évaluation du rendement du personnel chevronné*. Elle, il informe la conseillère, le conseiller pédagogique des indicateurs de rendement ajoutés par le Conseil.

8. Les étapes de l'évaluation du rendement

8.1 La superviseur, le superviseur avise par écrit (GNO-A821-CP) la conseillère, le conseiller pédagogique qu'elle, qu'il entame le processus d'évaluation du rendement au plus tard 20 jours de classe après que la conseillère, le conseiller pédagogique commence à travailler pendant une de ses années d'évaluation. La superviseure, le superviseur peut procéder à l'évaluation du rendement de la conseillère, le conseiller pédagogique aux intervalles qu'elle, qu'il estime appropriées.



Approuvée : le 22 juin 2011

Révisée (Comité LDC) : le 12 avril 2011, le 12 novembre 2015, le 24 février 2021

Modifiée : le 30 mars 2016

- 8.2 La superviseure, le superviseur, en consultation avec la conseillère, le conseiller pédagogique fixe la date de la réunion préalable à l'observation (GNO-A82II-CP).

PROCESSUS (suite)

8. Les étapes de l'évaluation du rendement (suite)

- 8.3 La superviseure, le superviseur rencontre la conseillère, le conseiller pédagogique en vue de :
- 8.3.1 préparer l'observation en milieu habituel de travail (GNO-A84-CP);
 - 8.3.2 revoir le plan de perfectionnement annuel (voir GNO-A80ai-CP);
 - 8.3.3 revoir la planification annuelle (description de tâches, plan d'amélioration du Conseil, etc.)
 - 8.3.4 revoir la ligne de conduite et les directives administratives, les 18 compétences, les indicateurs de rendement, le rapport sommatif (GNO-A68a-CP) et les formulaires qui seront utilisés et identifier les compétences centrales à l'observation;
 - 8.3.5 fixer la date et l'heure de l'observation ou des observations.
- 8.4 La superviseure, le superviseur effectue un minimum d'une observation en milieu habituel de travail. L'observation lors de réunions, de formations, d'accompagnements, etc. s'entend de l'observation d'une conseillère, d'un conseiller pédagogique dans son milieu de travail habituel.
- 8.5 La superviseure, le superviseur en consultation avec la conseillère, le conseiller pédagogique fixe la date de la réunion suivant l'observation. La superviseure, le superviseur confirme par écrit la date et l'heure de la réunion.
- 8.6 Lors de la réunion suivant l'observation, la superviseure, le superviseur



Approuvée : le 22 juin 2011

Révisée (Comité LDC) : le 12 avril 2011, le 12 novembre 2015, le 24 février 2021

Modifiée : le 30 mars 2016

et la conseillère, le conseiller pédagogique :

- 8.6.1 discutent des résultats de l'observation et revoient les 18 compétences qui forment la base de l'évaluation du rendement;

PROCESSUS (suite)

8. Les étapes de l'évaluation du rendement (suite)

- 8.6 Lors de la réunion suivant l'observation, la superviseure, le superviseur et la conseillère, le conseiller pédagogique :

- 8.6.2 revoient les autres renseignements pertinents concernant l'évaluation des compétences;

- 8.6.3 mettent au point le plan de perfectionnement pour l'année en cours.

- 8.7 La superviseure, le superviseur prépare le rapport sommatif (GNO-A68a-CP).

- 8.8 La superviseure, le superviseur signe le rapport sommatif et en remet une copie à la conseillère, le conseiller pédagogique au plus tard 20 jours de classe après l'observation en classe.

- 8.9 La superviseure, le superviseur convoque par écrit la conseillère, le conseiller pédagogique à une réunion pour revoir le rapport sommatif.

- 8.10 La conseillère, le conseiller pédagogique signe le rapport sommatif afin d'en accuser réception.

- 8.11 Une copie signée du rapport sommatif et des autres documents pertinents sont remis au Conseil et à la conseillère, le conseiller pédagogique.

- 8.12 La conseillère, le conseiller pédagogique peut soumettre ses observations à la superviseure, au superviseur; celles-ci seront jointes au rapport sommatif.



Approuvée : le 22 juin 2011

Révisée (Comité LDC) : le 12 avril 2011, le 12 novembre 2015, le 24 février 2021

Modifiée : le 30 mars 2016

PROCESSUS (suite)

9. Processus en cas de note insatisfaisante

9.1 Si une évaluation du rendement effectuée donne lieu à une note globale insatisfaisante :

9.1.1 L'entente de détachement auprès du Conseil est résiliée et la conseillère, le conseiller pédagogique est retourné à son école d'origine ;

9.1.2 Le cycle de cinq ans de l'enseignante, l'enseignant reprend à la résiliation de l'entente de détachement auprès du Conseil et la première année du cycle est une année d'évaluation de l'enseignante, l'enseignant;

9.1.3 La direction d'école effectue une évaluation du rendement au plus tard 60 jours de classe après son retour.

À réviser tous les cinq ans.