

DIRECTIVE ADMINISTRATIVE 442

CROISSANCE, SUPERVISION ET ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS

PRÉAMBULE

Les processus du plan de croissance professionnel, de supervision et d'évaluation des enseignants au sein du conseil scolaire, conformes à la politique d'Alberta Éducation, sont mis en vigueur par le Conseil afin de garantir un enseignement de qualité et d'encourager la croissance professionnelle continue du personnel enseignant. Cette directive administrative offre aux administrateurs et aux enseignants un cadre permettant de travailler ensemble afin de s'assurer que tous les enseignants respectent la Norme de qualité pour l'enseignement (NQE) d'Alberta Éducation, et ce, tout au long de leur emploi au Conseil scolaire Centre-Est.

DÉFINITIONS

Administrateur : désigne un enseignant qui est direction générale ou direction générale adjointe du conseil scolaire ou encore direction d'école.

Avis de remédiation : désigne une déclaration écrite adressée par une direction d'école à un enseignant ou une déclaration écrite adressée par une direction générale à une direction d'école ou à un responsable du conseil scolaire, lorsque la direction d'école ou la direction générale a, dans les circonstances, déterminé que la pratique d'un enseignant ne respecte pas la NQE.

Direction générale : signifie la direction générale ou la direction générale adjointe, en tant que son représentant, en ce qui concerne le respect des obligations en vertu de l'article 222 de la loi sur l'éducation ou pour faire des recommandations en vertu du *Certification of Teachers Regulation* (Règlement sur la certification des enseignants).

Évaluation : désigne le processus formel de collecte et d'enregistrement d'informations sur une période donnée, ainsi que l'exercice du jugement professionnel d'un administrateur évaluant un enseignant afin de déterminer si les différents aspects de la pratique pédagogique de l'enseignant répondent ou non aux critères requis par la NQE.

Norme de qualité pour l'enseignement (NQE) : désigne la norme et les descripteurs de compétences et indicateurs autorisés par la province, tels que définis dans la NQE..

Plan de croissance professionnelle de l'enseignant : désigne le processus d'apprentissage de toute une carrière dans le cadre duquel un enseignant élabore et met en œuvre annuellement un plan visant à atteindre des objectifs d'apprentissage professionnel ou des objectifs compatibles avec la NQE.

Supervision : désigne le processus continu par lequel les administrateurs créent un environnement d'apprentissage professionnel dans lequel les enseignants, dans les différents rôles liés à leur profession, peuvent s'engager dans une réflexion critique sur eux-mêmes, identifier les défis d'une pratique efficace, explorer des solutions et établir des plans d'amélioration continue, conformément aux obligations des articles 202 et 222 de la loi sur l'éducation ainsi qu'aux exigences de la Norme de qualité pour le leadership scolaire (NQLS) et de la Norme de qualité pour la direction générale (NQDG).

DIRECTIVES GÉNÉRALES

1. Général

- 1.1. Les directions examineront cette directive administrative avec tout le personnel enseignant au début de chaque année scolaire.
- 1.2. Un programme de formation continue doit faire partie intégrante de la vie professionnelle des enseignants, qui ont la responsabilité de réfléchir de manière critique à leur pratique professionnelle et de rechercher des améliorations dans le cadre d'un processus continu d'apprentissage professionnel, et ce, tout au long de leur carrière.
- 1.3. Afin d'optimiser l'apprentissage des élèves, tous les enseignants sont tenus de participer au programme de formation continue et de travailler à leur croissance professionnelle, afin de se conformer aux compétences et indicateurs établies par la NQE.
- 1.4. Les enseignants titulaires d'un certificat d'enseignement professionnel intérimaire ou détenant un contrat autre qu'un contrat continu participeront au processus d'évaluation et de supervision continue décrit à la présente directive administrative.
- 1.5. Les enseignants titulaires d'un certificat d'enseignement professionnel permanent et détenant un contrat continu ne seront évalués que pour un (1) des motifs énoncés à la section 4 de la présente directive administrative.
- 1.6. Cette directive administrative n'empêche pas les administrateurs de prendre des mesures disciplinaires ou autres, selon le cas, s'il existe des motifs raisonnables de croire que les actions ou pratiques d'un enseignant mettent en danger la sécurité des élèves, constituent un manquement à son devoir, un abus de confiance ou un refus d'obéir à un ordre légitime du conseil scolaire ou de prendre une mesure ou d'exercer un droit de pouvoir en vertu des articles pertinents de la loi sur l'éducation.

2. Croissance des enseignants

- 2.1. Tous les enseignants détenant un contrat probatoire, provisoire ou continu doivent élaborer un plan de croissance professionnelle annuel.
- 2.2. Le plan de croissance annuel doit :
 - 2.2.1. refléter l'auto-évaluation des besoins d'apprentissage de l'enseignant;
 - 2.2.2. être conforme à la NQE;
 - 2.2.3. prendre en considération, sans toutefois y être obligé, les objectifs du conseil scolaire ou les objectifs du plan d'éducation de l'école.
- 2.3. Le plan de croissance doit être remis annuellement à son administrateur, avant la fin du mois d'octobre. Le plan est préparé selon les directives données par l'administrateur.
- 2.4. Dans le cadre du processus de supervision, l'administrateur s'informe du plan de croissance professionnelle de l'enseignant et de la progression vers la réalisation des objectifs du plan. L'administrateur peut également fournir des conseils et de l'appui pour la mise en œuvre du plan.
- 2.5. Le plan de croissance professionnelle demeure la propriété de chaque enseignant et toute utilisation du plan au-delà des termes de la présente directive administrative est à la discrétion de chaque enseignant.
- 2.6. Sauf avec l'accord de l'enseignant, le contenu d'un plan de croissance ne doit pas faire partie de l'évaluation d'un enseignant.

3. Supervision

3.1. La supervision des enseignants inclut, sans toutefois s'y limiter, des activités de leadership pédagogique telles que :

- 3.1.1. fournir un soutien et des conseils aux enseignants, notamment en les aidant à se familiariser avec les responsabilités professionnelles définies dans la NQE;
- 3.1.2. observer et recevoir des informations de sources variées quant à la qualité des pratiques pédagogiques d'un enseignant;
- 3.1.3. les administrateurs collaborent avec les enseignants pour mettre en place des processus d'examen et d'interprétation d'un large éventail de données susceptibles d'améliorer les pratiques pédagogiques.

3.2. Les administrateurs participeront à la supervision pédagogique en :

- 3.2.1. observant et/ou participant à des opportunités d'apprentissage collaboratif significatives avec les enseignants;
- 3.2.2. maintenant une communication permanente avec les enseignants concernant un enseignement de qualité et un apprentissage optimal;
- 3.2.3. recevant, discutant et examinant les plans de croissance annuels achevés;
- 3.2.4. collectant des informations sur la participation de l'enseignant à tout aspect des activités de l'école;
- 3.2.5. observant fréquemment, offrant des conseils et/ou de l'appui au sujet des pratiques pédagogiques.

3.3. Si nécessaire, les informations recueillies à propos des pratiques d'un enseignant grâce à la supervision d'un administrateur peuvent être utilisées pour identifier les obstacles à une pratique efficace nécessitant une supervision continue, une enquête ou une évaluation plus ciblée. Lorsqu'un administrateur a des raisons de penser qu'un enseignant ne répond peut-être pas aux attentes de la NQE, une évaluation de l'enseignant peut être lancée conformément à la section 4 de la présente directive administrative.

4. Évaluation

4.1. L'évaluation d'un enseignant par un administrateur peut être réalisée:

- 4.1.1. sur demande écrite d'un enseignant;
- 4.1.2. aux fins de la collecte d'informations liée à une décision d'emploi spécifique;
- 4.1.3. aux fins d'évaluer l'évolution de la pratique d'un enseignant pour l'obtention d'un certificat d'enseignement professionnel permanent;
- 4.1.4. lorsque, sur la base des informations recueillies par le biais de la supervision, l'administrateur a des raisons de croire que l'enseignement d'un enseignant n'est peut-être pas conforme aux exigences de la NQE;
- 4.1.5. afin d'évaluer la croissance de l'enseignant dans des domaines de pratique spécifiques, tels qu'ils sont identifiés dans un avis de remédiation fourni à l'enseignant.

4.2. Au début de l'évaluation, l'évaluateur communiquera explicitement à l'enseignant :

- 4.2.1. les raisons et objectifs de l'évaluation;
- 4.2.2. un avis d'évaluation écrit;
- 4.2.3. les processus, critères et normes de pratique professionnelle applicables;
- 4.2.4. les sources de données d'évaluation qui seront utilisées;
- 4.2.5. les délais à respecter;

4.2.6. les résultats possibles de l'évaluation.

4.3. Les processus utilisés dans les évaluations des enseignants peuvent inclure:

4.3.1. des observations multiples basées sur les critères de la NQE;

4.3.2. des preuves supplémentaires relatives à la pratique de l'enseignant;

4.3.2.1. des concepts pédagogiques, des documents d'apprentissage et de planification;

4.3.2.2. des concepts et la mise en œuvre de stratégies pédagogiques;

4.3.2.3. des évaluations et des pratiques d'évaluation;

4.3.2.4. une variété de preuves de performance et d'enseignement pour les élèves;

4.3.2.5. des informations provenant de diverses sources;

4.3.2.6. d'autres sources de données convenues entre les parties;

4.3.2.7. des données d'auto-évaluation par l'enseignant sur sa croissance par rapport aux critères de la NQE;

4.3.3. des rencontres fréquentes, y compris des mises à jour avec l'évaluateur à propos des forces et des défis de l'enseignant pour sa croissance par rapport aux six compétences de la NQE.

4.4. Un rapport sur l'évaluation des enseignants doit être fait à partir du gabarit fourni par le conseil scolaire.

4.5. Tous les rapports d'évaluation seront signés par l'enseignant et l'administrateur. Une copie du rapport d'évaluation sera remise à l'enseignant évalué. Le rapport original sera placé dans le dossier personnel de l'enseignant au siège social du Centre-Est.

4.6. L'enseignant évalué doit avoir la possibilité d'ajouter des commentaires à un rapport d'évaluation.

4.7. Un enseignant peut demander à la direction générale d'examiner son évaluation pour s'assurer du respect de cette directive administrative.

4.8. Une demande de révision d'une évaluation doit être faite dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du rapport d'évaluation par l'enseignant et doit exposer par écrit les motifs de sa demande.

4.9. Sur réception d'une demande de révision de l'évaluation d'un enseignant, la direction générale doit examiner et rendre une décision écrite dans un délai de vingt-et-un (21) jours ouvrables.

5. Évaluation des enseignants sous contrat probatoire, temporaire ou provisoire

5.1. Les enseignants sous contrat probatoire seront évalués pendant la durée de leur contrat conformément à cette directive administrative.

5.2. Les évaluations des enseignants sous contrat probatoire doivent être terminées avant le 30 avril de l'année scolaire.

6. Évaluation des enseignants pour la certification permanente

6.1. Les évaluations dans le but de recommander un enseignant à un certificat professionnel permanent doivent être terminées avant le 30 avril de l'année d'admissibilité.

6.2. Toute demande pour la certification permanente d'un enseignant doit être étayée par deux évaluations positives ou plus.

7. Avis de remédiation

7.1. Un avis de remédiation est la déclaration écrite adressée à un enseignant par un administrateur lorsque l'administrateur a déterminé que l'enseignement de l'enseignant ne correspond pas à la NQE.

Un avis de remédiation décrit:

- 7.1.1. les comportements ou les pratiques qui ne répondent pas à la NQE et les changements requis;
- 7.1.2. les stratégies de remédiation que l'enseignant est invité à suivre;
- 7.1.3. un échéancier raisonnable pour mettre en application les stratégies de remédiation;
- 7.1.4. une description de la méthodologie déterminée pour évaluer si les changements requis ont eu lieu;
- 7.1.5. les conséquences de ne pas réaliser les changements requis, y compris, sans toutefois s'y limiter, la résiliation du contrat de travail de l'enseignant;
- 7.1.6. une note indiquant que les stratégies de remédiation stipulées peuvent remplacer l'obligation pour l'enseignant d'élaborer et de mettre en œuvre un plan annuel de croissance professionnelle.

8. Évaluation suite à la remédiation

8.1. Conformément aux attentes et aux délais de l'avis de remédiation, l'évaluateur d'origine peut être impliqué dans l'évaluation de suivi par l'enseignant ou l'évaluation peut être menée par la direction générale.

8.2. Une évaluation de suivi des mesures correctives sera entreprise afin de déterminer dans quelle mesure l'enseignant a satisfait aux attentes en matière de rendement décrites spécifiquement dans l'avis de remédiation

8.3. Dans l'éventualité où l'évaluation de suivi de la remédiation indiquerait que la pratique de l'enseignant répond aux attentes, des recommandations pour un plan de croissance professionnelle seront incluses dans le rapport.

8.3.1.1. Une autre évaluation de la pratique professionnelle de l'enseignant sera réalisée dans les deux (2) années suivant le dépôt du deuxième rapport.

8.4. Si le rapport d'évaluation du suivi des mesures correctives conclut que la pratique professionnelle de l'enseignant n'est pas conforme à la NQE, il peut être recommandé de mettre fin au contrat de l'enseignant conformément à la loi sur l'éducation.

*Références : Articles 18, 33, 52, 53, 196, 197, 204, 213, 214, 215, 218, 222 de la loi sur l'éducation (Education Act)
.. Politique 3.1.4 du conseil scolaire Centre-Est*

Révision: Septembre 2022