



ÉVALUATION DU RENDEMENT DE LA DIRECTION DE L'ÉDUCATION

1. ÉNONCÉ

Conformément à la *Loi sur l'éducation de l'Ontario* (Loi), le Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario (Conseil) considère l'évaluation du rendement de la direction de l'éducation comme une activité essentielle au sein de son organisme parce que la direction de l'éducation assure un leadership critique dans la mise en œuvre de pratiques, de procédures et de structures administratives qui favorisent l'épanouissement des élèves et leur bien-être, l'offre de programmes d'enseignement de qualité et imprégné de nos vertus, le leadership participatif du personnel, un climat propice à l'apprentissage et au travail, l'engagement des parents et des partenaires, et la gestion efficace des ressources du Conseil.

Le Conseil reconnaît l'importance du leadership dans les écoles et au niveau du système dans la poursuite de l'amélioration des résultats des élèves. Le modèle d'évaluation du rendement de la direction de l'éducation s'inspire donc du « *Cadre de leadership pour les agentes et agents de supervision d'écoles catholiques de langue française* ». Il favorise une démarche basée sur la transparence et le respect mutuel entre les membres du Conseil et la direction de l'éducation.

2. BUTS DE L'ÉVALUATION

L'évaluation du rendement de la direction de l'éducation a pour but d'évaluer la contribution de la direction de l'éducation à la réalisation de la mission et de la vision du Conseil, sa planification stratégique, ses priorités annuelles et ses obligations au terme de la Loi. C'est une occasion de d'avoir un échange constructif à son égard. L'évaluation favorise son épanouissement personnel et professionnel dans une démarche structurée qui permet d'influencer le leadership et les aptitudes nécessaires à améliorer le système d'éducation catholique de langue française. La démarche permet ainsi à renforcer le rendement satisfaisant ou à identifier des pistes d'amélioration.

3. CYCLE D'ÉVALUATION

- 3.1 L'évaluation de la direction de l'éducation se déroulera sur un cycle de trois ans :
 - a) Les années 1 et 2 du cycle seront des évaluations formatives;
 - b) L'année 3 du cycle sera une évaluation sommative aux fins de remettre un rapport à la direction de l'éducation et de classer celui-ci à son dossier d'employé.
- 3.2 Le « [Guide d'évaluation du rendement de la direction de l'éducation](#) » **GOU 21.0.1** présente les étapes du processus d'évaluation sur un cycle de trois ans et les outils (annexes) pour réaliser l'évaluation.

- 3.3 L'évaluation au cours des années 1 et 2 du cycle (évaluation formative) se fait en utilisant le formulaire « Plan de rendement de la direction de l'éducation » prévu à l'Annexe 2 pour la période correspondante à l'année financière du Conseil (septembre à août).
- 3.4 L'évaluation du rendement au cours de l'année 3 du cycle (évaluation sommative) se fait en utilisant le formulaire « Plan de rendement de la direction de l'éducation » prévu à l'Annexe 2 et avec l'aide du « Questionnaire portant sur les habiletés et les compétences de leadership de la direction de l'éducation » prévu à l'Annexe 3. Le formulaire « Rapport sommatif de l'évaluation du rendement de la direction de l'éducation » prévu à l'Annexe 5 est rempli à la fin de l'année 3 du cycle d'évaluation.
- 3.5 Au cours de chaque année du cycle d'évaluation, il y aura un minimum de trois rencontres entre la direction de l'éducation et l'évaluateur pour discuter du Plan de rendement de la direction de l'éducation. Selon le genre d'évaluation (formative ou sommative), l'évaluateur sera la présidence et la vice-présidence du Conseil ou le Comité d'évaluation du rendement de la direction de l'éducation, ci-après le « comité ».

4. PROCESSUS D'ÉVALUATION

- 4.1 Le Conseil est responsable de l'évaluation du rendement de la direction de l'éducation.
- 4.2 Au cours des années 1 et 2 du cycle d'évaluation, la présidence et la vice-présidence du Conseil avec la direction de l'éducation coordonnent les étapes de l'évaluation formative.
- 4.3 Au cours de la 3^e année du cycle d'évaluation, le Conseil établit le comité composé de trois membres : la présidence, la vice-présidence et un conseiller scolaire. Ce comité est chargé de coordonner les étapes de l'évaluation sommative, et ce jusqu'à la fin de l'exercice même s'il y a des changements lors des élections à la réunion inaugurale de l'année suivante.
- 4.4 La présidence du Conseil préside les comités précités et en est la porte-parole principale auprès de la direction de l'éducation pour toutes questions relevant de l'évaluation de son rendement.
- 4.5 Les réunions du Conseil ou du comité sont toujours à huis clos et en présence de la direction de l'éducation à moins qu'il soit question de la rédaction du « Rapport sommatif de l'évaluation du rendement de la direction de l'éducation » et de l'établissement de la cote de rendement. Dans un tel cas, la direction de l'éducation est invitée à se retirer, mais demeure sur les lieux de la rencontre; elle est rappelée à la rencontre à la fin des discussions pour recevoir, de la présidence, une synthèse des commentaires et des suggestions.
- 4.6 Toute documentation préparée par la direction de l'éducation ou le comité du Conseil, traitant de la personne directement ou indirectement, est **confidentielle** et la distribution de celle-ci est limitée et contrôlée. Une fois remplis, les outils d'évaluation portent la mention « Un document confidentiel relatif à l'emploi – ne pas distribuer, ne pas copier ».
- 4.7 À la fin du cycle d'évaluation, seul le « Rapport sommatif de l'évaluation du rendement de la direction de l'éducation » comprenant une cote de rendement est conservé au dossier de l'employé. Une copie de ce rapport final est également remise à la direction de l'éducation. Toute autre documentation utilisée pour le processus d'évaluation est détruite après avoir été examinée par la personne évaluée.

- 4.8 Le processus d'évaluation est sujet à la *Loi sur l'éducation* et les règlements qui en découlent, aux politiques du Conseil et aux principes de justice naturelle.
- 4.9 Au début d'un cycle d'évaluation, le Conseil ou le comité et la direction de l'éducation peuvent, par entente mutuelle, discuter de l'ajout d'outils tels questionnaires, sondages, autoévaluation et autres ressources, quitte à allonger le cycle d'évaluation en cours ou à réduire l'envergure de celui-ci.
- 4.10 Au besoin, et par entente mutuelle avec la direction de l'éducation, le Conseil peut avoir recours à un expert-conseil externe (acceptable aux deux parties) pour l'aider dans les différentes étapes de l'évaluation du rendement de la direction de l'éducation, en particulier, pour l'année 3 du cycle (évaluation sommative).

5. LES OUTILS

Le **Guide d'évaluation du rendement de la direction de l'éducation** comprend les annexes suivantes :

Annexe 1

Étapes de l'évaluation du rendement de la direction de l'éducation sur un cycle de 3 ans

ÉVALUATION FORMATIVE (années 1 et 2 du cycle d'évaluation)

Annexe 2

Plan de rendement de la direction de l'éducation

ÉVALUATION SOMMATIVE (année 3 du cycle d'évaluation)

Annexe 3

Directives à l'intention des personnes invitées à remplir le questionnaire portant sur les habiletés et les compétences de leadership de la direction de l'éducation

Annexe 4

Questionnaire portant sur les habiletés et les compétences de leadership de la direction de l'éducation

Annexe 5

Rapport sommatif de l'évaluation de la direction de l'éducation

Annexe 6

Cadre de leadership pour les agentes et agents de supervision des écoles catholiques de langue française » publié par l'Institut de leadership en éducation de l'Ontario