

DIRECTIVE ADMINISTRATIVE 440

CROISSANCE ET ÉVALUATION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

PRÉAMBULE

L'évaluation de la direction générale doit se faire annuellement, dans la mesure du possible, conformément aux modalités que définit la politique du Conseil et selon le contrat de la direction générale. L'évaluation doit raisonnablement porter sur les responsabilités de la direction générale énoncées dans la politique du Conseil, la Loi sur l'éducation et la *Superintendent of Schools Regulation* (AR 98/2019).

DIRECTIVES GÉNÉRALES

Le processus d'évaluation de la direction générale :

1. permet la croissance et la reddition de comptes. Le rapport écrit confirmera les réussites spécifiques et identifiera les secteurs de croissance. Certains secteurs de croissance adresseront des défis, alors que d'autres identifieront des secteurs qui devront être accentués à cause des changements dans l'environnement.
2. est conforme au formulaire 4 et 5 du règlement ministériel portant sur la direction générale. Ces formulaires exigent que le contrat entre le Conseil et la direction générale inclut des critères et des processus d'évaluation de la performance et, au minimum, des provisions pour des évaluations écrites régulières de la performance de la direction générale.
3. souligne l'aspect éducatif du rôle de la direction générale envers le rehaussement du rendement des élèves et le succès de tous les enfants.
4. reconnaît l'aspect administratif du rôle de la direction générale. Celle-ci est tenue responsable du travail réalisé par les autres membres du personnel cadre.
5. met l'accent sur le besoin de et demande la présentation d'informations probantes. Les évaluations les plus utiles ont lieu lorsque l'évaluateur fournit des preuves concrètes de forces et de défis nommés. Le guide d'évaluation de la performance identifie les sources d'information probante à l'avance alors que les indicateurs de la qualité décrivent les attentes en ce qui a trait à cette information.
6. fourni l'occasion pour créer une entente mutuelle entre direction générale et le Conseil d'administration en ce qui concerne le processus complet d'évaluation.
7. est rattaché aux objectifs du Conseil scolaire du Nord-Ouest car il y a un lien direct entre la performance de la direction générale et le processus de planification stratégique.

8. détermine des normes de performance. Les indicateurs de qualité cités dans le guide d'évaluation de la performance (Formulaire DA 440B) établissent les normes initiales. À celles-ci s'ajouteront les objectifs de croissance nommés selon les priorités du Conseil.
9. est aussi un système d'évaluation basé sur la performance. Une telle évaluation se concentre sur l'amélioration à long terme. L'évaluation courante tient compte de l'évaluation précédente ainsi qu'une analyse du succès de la direction générale à atteindre les objectifs de croissance.
10. utilise de nombreuses sources d'information. Les sources d'information objectives comme les rapports du vérificateur, les rapports du ministère de l'éducation et les résultats des élèves sont complétés par l'information subjective fournie par les sondages du Conseil.
11. fait ressortir l'information probante pour appuyer les évaluations subjectives. Ceci doit être le cas lorsque le Conseil fournit une rétroaction sur les objectifs du Conseil, les comités et les réunions du Conseil.
12. s'assure que le Conseil d'administration donne une rétroaction au moins une fois par année. Cette rétroaction se fait régulièrement, est appuyée par des exemples spécifiques et se concentre sur des domaines qui relèvent de l'autorité de la direction générale.

Critères pour l'évaluation

Les critères d'évaluation sont ceux définis dans le formulaire DA 440B guide d'évaluation de la performance de la direction générale, ainsi que tous les objectifs de croissance fournis par le Conseil lors des rapports écrits d'évaluations précédentes. Ces objectifs de croissance peuvent être des aspects demandant des améliorations ou des mesures qui doivent être prises pour faire face à des tendances, à des problèmes ou à des réalités externes telles qu'une emphase accrue sur l'immobilisation à cause d'une augmentation des approbations du ministère de l'Infrastructure.

Le guide d'évaluation de la performance a pour but de clarifier les attentes du Conseil sur la performance de la direction générale. Ce guide servira aussi à l'évaluation de la performance de la direction générale en ce qui a trait à chaque attente définie. Le Conseil revoit l'information probante indiquée et détermine si, et de quelle manière, les indicateurs de la qualité ont été atteints.

Des preuves ou des commentaires seront fournis dans le rapport d'évaluation afin d'appuyer le fondement philosophique ainsi que les résultats qui ont été atteints.

Échéanciers :

1. La direction générale préparera un rapport annuel qui soulèvera les réalisations de la direction générale et du personnel vis-à-vis les objectifs définis dans le Plan

d'éducation. Celui-ci sera soumis à la présidence du Conseil avant la fin aout.

2. Lors d'une rencontre régulière du Conseil (en aout ou septembre), ou encore lors d'une rencontre spéciale de celui-ci, le Conseil fera la révision du rapport annuel de la direction générale. Le Conseil fera l'évaluation des réalisations de la direction générale par rapport aux buts et objectifs nommés. Cette évaluation sera écrite.
3. Au moins six mois avant l'échéance du contrat à terme de la direction générale, une évaluation complète de la performance de la direction générale sera entreprise par le Conseil sous le leadership de la Présidence. Une décision de renouvellement du contrat sera prise lorsque cette évaluation sera terminée et signée par les deux partis.

Croissance professionnelle

1. La direction générale développera et poursuivra un plan annuel de croissance professionnelle.
2. La direction générale inclura un compte rendu de ses activités de développement professionnel dans son rapport annuel.