
INSTRUMENT POUR L'ÉVALUATION DE LA GESTION DU PERSONNEL ET DE LA PROFESSIONNALISATION

Enseignement maternel et primaire régulier

1 Information concernant les échelles de développement

L'inspection de l'enseignement évalue la qualité sur base d'échelles de développement comprenant quatre niveaux de développement.

EN-DESSOUS DES ATTENTES

Il y a plusieurs aspects qui peuvent être améliorés.

SE RAPPROCHE DES ATTENTES

Outre les points forts, il y a encore plusieurs aspects qui peuvent être améliorés.

CONFORME AUX ATTENTES

Il y a beaucoup de points forts; il n'y a pas d'aspects importants qui peuvent être améliorés.

DÉPASSE LES ATTENTES

Il y a beaucoup de points forts y compris des exemples significatifs de bonne pratique.

Le niveau de développement «conforme aux attentes» signifie que l'école satisfait aux attentes de qualité du cadre de référence pour la qualité de l'enseignement (OK). C'est l'objectif à atteindre pour chaque école. Le niveau «dépasse les attentes» contient les mêmes attentes de qualité, mais à ce niveau l'inspection s'attend à ce que la qualité soit un exemple de bonne pratique. Un exemple de bonne pratique dépasse les attentes habituelles et a un impact positif sur les résultats des élèves et les effets sur eux. Un exemple de bonne pratique est généralement fortement ancré dans le fonctionnement de l'école ou d'une équipe de travail. Il est justifié par les résultats d'évaluations ou basé sur de nouvelles perspectives sur le plan de la qualité de l'enseignement. Il peut inspirer d'autres écoles.

2 Echelles de développement

P1. Sélection et recrutement

EN-DESSOUS DES ATTENTES	SE RAPPROCHE DES ATTENTES	CONFORME AUX ATTENTES	DÉPASSE LES ATTENTES
L'école n'utilise presque pas de critères pour la sélection et le recrutement des membres de son équipe. Elle ne tient pas ou peu compte des compétences qui peuvent renforcer le fonctionnement de l'école.	L'école utilise des critères pour la sélection et le recrutement des membres de son équipe mais ces critères ne sont pas toujours aussi clairs. Lors de la sélection et du recrutement, l'école ne saisit pas toutes les occasions pour tenir compte des compétences pouvant renforcer le fonctionnement de l'école.	L'école utilise des critères clairs pour la sélection et le recrutement des membres de son équipe. Lors de la sélection et du recrutement, elle tient compte des compétences pouvant renforcer le fonctionnement de l'école de manière que les membres de l'équipe peuvent être employés de façon optimale.	L'école utilise des critères clairs pour la sélection et le recrutement des membres de son équipe. Lors de la sélection et du recrutement, elle tient compte des compétences pouvant renforcer le fonctionnement de l'école de manière que les membres de l'équipe peuvent être employés de façon optimale. La façon dont l'école sélectionne et recrute les membres de son équipe constitue un exemple de bonne pratique.

P2. Coaching et évaluation

EN-DESSOUS DES ATTENTES	SE RAPPROCHE DES ATTENTES	CONFORME AUX ATTENTES	DÉPASSE LES ATTENTES
L'école a occasionnellement des entretiens avec les membres de son équipe. Elle accorde peu d'importance au coaching. Les membres de l'équipe ne reçoivent presque pas de feedback concernant la façon dont ils accomplissent leur travail. La procédure d'évaluation est peu transparente.	L'école a des entretiens informels et formels avec les membres de son équipe et elle accorde de l'importance au coaching. Elle ne saisit pas toutes les occasions pour donner du feedback aux membres de l'équipe concernant la façon dont ils accomplissent leur travail. La gestion de l'évaluation n'est pas toujours transparente ni stimulante.	L'école a des entretiens informels et formels avec les membres de son équipe et elle porte une attention particulière à les coacher. Les membres de l'équipe reçoivent du feedback sur la façon dont ils accomplissent leur travail. L'école met en pratique une gestion de l'évaluation du personnel transparente, équitable et stimulante.	L'école a des entretiens informels et formels avec les membres de son équipe et elle porte une attention particulière à les coacher. Les membres de l'équipe reçoivent du feedback sur la façon dont ils accomplissent leur travail. L'école met en pratique une gestion de l'évaluation du personnel transparente, équitable et stimulante. La façon dont l'école accompagne et évalue les membres de son équipe constitue un exemple de bonne pratique.

P3. Professionnalisation

EN-DESSOUS DES ATTENTES	SE RAPPROCHE DES ATTENTES	CONFORME AUX ATTENTES	DÉPASSE LES ATTENTES
<p>L'école ne connaît pas les besoins de professionnalisation des membres de son équipe. La gestion de la professionnalisation ne s'accorde pas suffisamment avec les objectifs prioritaires de l'école et avec les besoins de professionnalisation des membres de son équipe. L'école prend peu d'initiatives pour développer l'expertise de l'équipe éducative ou pour l'actualiser. Les initiatives existantes ont peu d'impact sur la pratique d'enseignement-apprentissage.</p>	<p>L'école connaît les besoins de professionnalisation des membres de son équipe. La gestion de la professionnalisation a un lien faible avec les objectifs prioritaires de l'école et avec le développement professionnel des membres de son équipe. L'école ne saisit pas toutes les occasions pour développer l'expertise ni pour la partager. Les initiatives existantes ont un impact positif limité sur la pratique d'enseignement-apprentissage.</p>	<p>L'apprentissage permanent de l'équipe éducative prend une place de première importance dans l'école. L'école relie les besoins de professionnalisation des membres de son équipe à ses objectifs prioritaires. L'école prend des initiatives qui contribuent au partage de l'expertise des membres de son équipe. Ces initiatives ont un impact positif sur la pratique d'enseignement-apprentissage.</p>	<p>L'apprentissage permanent de l'équipe éducative prend une place de première importance dans l'école. L'école relie les besoins de professionnalisation des membres de son équipe à ses objectifs prioritaires. L'équipe éducative est une communauté d'apprentissage qui prête une attention conséquente et ciblée à l'augmentation et à l'actualisation de son expertise et au partage de son expertise. Cette culture de professionnalisation a un impact positif sur la pratique d'enseignement-apprentissage. La façon dont l'école organise la professionnalisation constitue un exemple de bonne pratique.</p>

P4. Accompagnement des professeurs débutants

EN-DESSOUS DES ATTENTES	SE RAPPROCHE DES ATTENTES	CONFORME AUX ATTENTES	DÉPASSE LES ATTENTES
<p>L'accompagnement des professeurs débutants est peu structuré.</p>	<p>L'accompagnement des membres de l'équipe débutants est axé sur leur intégration dans le fonctionnement de l'école. L'école ne saisit pas toutes les occasions pour offrir un accompagnement tenant compte des besoins individuels et du feedback et axé sur la pratique de classe.</p>	<p>L'accompagnement des membres de l'équipe débutants est axé sur leur intégration dans le fonctionnement de l'école. L'accompagnement consiste entre autres de coaching concernant la pratique de classe et de développement professionnel.</p>	<p>L'accompagnement des membres de l'équipe débutants est axé sur leur intégration dans le fonctionnement de l'école. L'accompagnement consiste entre autres de coaching concernant la pratique de classe et de développement professionnel. La façon dont l'école organise l'accompagnement des professeurs débutants constitue un exemple de bonne pratique.</p>