



NOTE DE SERVICE

De : Danièle Jeanrenaud Dokic

A : Directrices et directeurs d'établissement
Corps enseignant de l'enseignement primaire

Copie : - membres du CDDEP
- Marianne Frischknecht, secrétaire générale du DIP
- Marie-Hélène Voltolini, directrice adjointe DRH
- SPG

Date : 21 janvier 2010

Objet : Introduction des EEDP à l'enseignement primaire

Modalités pour l'année scolaire 2009-2010

Conformément au mandat qui lui a été confié, le groupe de suivi du déploiement des entretiens d'évaluation et de développement du corps enseignant de l'enseignement primaire, composé de 2 représentant-e-s de la SPG, 2 représentant-e-s du service RH et 5 représentant-e-s des Dir-E, s'est réuni une première fois ce jour.

Les modalités de mise en œuvre suivantes sont définies pour l'année scolaire 2009-2010 :

Nombre d'entretiens menés par chaque Dir-E

- Chaque Dir-E mènera au maximum 10 entretiens, y compris ceux qui concernent les enseignant-e-s en période probatoire (EPP). Leur nombre tiendra compte de la grandeur de l'établissement et devra permettre une planification sur 3 ans (4 ans pour les grands établissements dans la phase de mise en application), échéance à l'issue de laquelle tou-te-s les enseignant-e-s devront avoir passé un EEDP.
- Il n'est pas nécessaire d'effectuer un tirage au sort si le nombre de personnes volontaires est suffisant.

Planification des entretiens

- Afin de permettre au groupe de suivi d'effectuer un bilan des EEDP 2009-2010 courant juin, les entretiens devront avoir lieu d'ici la fin mai 2010. Le-la Dir-E convient d'une date avec les enseignant-e-s concerné-e-s au moins 15 jours à l'avance.
- En aucun cas il ne sera demandé par les Dir-E aux enseignant-e-s nommé-e-s d'élaborer un document quelconque en vue de l'EEDP. L'évaluation se déroule dans le cadre habituel de travail et ne justifie pas des tâches supplémentaires.

Visite

- En principe, le-la Dir-E aura effectué une visite de l'enseignant-e en classe. Sa date est fixée d'entente entre l'enseignant-e et le-la Dir-E dans le but de trouver un moment adéquat. Une durée de 2 périodes semble appropriée et est recommandée. A la suite de cette visite, le-la Dir-E prend un bref moment pour donner un feed-back à l'enseignant-e. La visite n'est qu'un des éléments pris en compte en vue de l'EEDP.;
- Pour les EPP seulement, plusieurs visites peuvent être convenues. Ces dernières sont l'occasion d'aborder d'éventuelles difficultés et d'apporter des régulations. Le contenu des visites et l'entretien de restitution qui s'en suit, sont consignés par écrit dans le journal de suivi.

Evaluation des EPP

- Contrairement au personnel nommé, les EPP sont soumis à 3 EEDP dans la période probatoire de deux ans (3ème, 8ème et 18ème mois); mais, concrètement, un seul aura lieu durant cette période allant de mi-janvier à fin mai 2010.
- A la différence du personnel nommé, les EPP peuvent être tenus de présenter au / à la Dir-E, leur planifications ainsi que la préparation d'une séquence d'enseignement-apprentissage.

Evaluation des MS

- Avant de procéder à l'EEDP, le-la Dir-E répondant-e prend des informations auprès de(s) autre(s) Dir-E de(s) établissement(s) dans le(s)quel(s) travaille le-la MS. Il prend, le cas échéant, l'avis du / de la responsable de discipline.

Documents principaux pour l'entretien (seront prochainement à disposition sur ETIDEP)

- La grille d'entretien et le guide d'utilisation
- Le cahier des charges

Divers

- L'EEDP peut mettre en évidence un besoin de formation, mais le choix de formation continue des enseignant-e-s reste de la prérogative de ces derniers. Les besoins très spécifiques pourront être analysés avec le service des ressources humaines.


Danièle Jeanrenaud Dokic
Directrice générale ad interim