

# **L'harmonisation des compétences des enseignants avec les besoins d'apprentissage des élèves néoécossais**

**Rapport et recommandations du comité de travail « Partners' Working Group » (août 2013)**



**Education and  
Early Childhood Development  
Éducation et  
Développement de la petite enfance**



# **L'harmonisation des compétences des enseignants avec les besoins d'apprentissage des élèves néoécossais**

Rapport et recommandations du comité de travail « Partners' Working Group » (août 2013)

L'harmonisation des compétences des enseignants avec les besoins d'apprentissage des élèves néoécossais –  
Rapport et recommandations du comité de travail « Partners' Working Group »

© Province de la Nouvelle-Écosse, 2013.

Droit d'auteur de la Couronne.

Le contenu de la présente publication peut être reproduit en totalité ou en partie à condition qu'il vise à servir à des fins non commerciales et qu'il soit pleinement attribué au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse.

Données relatives au catalogage de la publication

Entrée principale sous le titre:

L'harmonisation des compétences des enseignants avec les besoins d'apprentissage des élèves néoécossais : rapport et recommandations du comité de travail Partners' Working Group, août 2013. / Nouvelle-Écosse. Ministère de l'Éducation et Développement de la petite enfance.

ISBN : 978-1-55457-542-8

1. Enseignants—Nouvelle-Écosse. 2. Enseignants—Efficacité—Nouvelle-Écosse. I. Nouvelle-Écosse. Ministère de l'Éducation et Développement de la petite enfance.

371.14–dc23

2013

Nous avons le plaisir de soumettre, au nom des membres du comité de travail « Partners' Working Group », notre rapport à la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.

Partout en Nouvelle-Écosse, les partenaires de l'éducation se vouent à répondre aux besoins des élèves dans nos salles de classe. Nous comprenons de plus en plus le lien important existant entre la qualité de l'enseignement et la participation et la réussite des élèves.

Les recherches sont claires. Un enseignement de haute qualité est assuré lorsque les enseignants œuvrant auprès des élèves sont munis d'une solide connaissance du contenu des cours et du programme d'études ainsi que de compétences pédagogiques de calibre élevé. Notre système doit soutenir l'expertise des enseignants sous chacun de ces rapports. Le travail qu'a réalisé notre comité nous a amenés à concentrer notre attention sur la connaissance de la matière que possèdent les enseignants et à formuler des recommandations visant à faire mieux cadrer 1) la formation des enseignants et les cours qu'ils enseignent, ainsi que 2) l'apprentissage professionnel des enseignants et les besoins des élèves dans les salles de classe de la Nouvelle-Écosse.

La communication efficace et le maintien de partenariats constitueront les fondements de la mise en œuvre des dix recommandations proposées par le comité de travail « Partners' Working Group ». Les membres du comité tiennent à remercier la sous-ministre de la possibilité offerte de faire progresser l'apprentissage et la réussite des élèves en Nouvelle-Écosse.

Tatiana Morren Fraser  
Coprésidente

Jodene Dunleavy  
Coprésidente



# Table des matières

<b>Introduction</b> . . . . .	<b>1</b>
<b>Mandat du comité de travail « Partners' Working Group »</b> . . . . .	<b>2</b>
<b>Le contexte néoécossais</b> . . . . .	<b>4</b>
Correspondance entre les cours enseignés et la formation sur le contenu des cours des enseignants . . . . .	4
Apprentissage professionnel . . . . .	8
<b>Principales constatations et recommandations</b> . . . . .	<b>10</b>
Maintien de partenariats pour l'apprentissage des élèves . . . . .	11
Harmonisation de la formation des enseignants et des cours enseignés . . . . .	11
Harmonisation de la formation et de l'apprentissage professionnel des enseignants avec les besoins des élèves dans les salles de classe néoécossaises . . . . .	15
<b>Annexe A. Membres du comité de travail « Partners' Working Group »</b> . . . . .	<b>17</b>
<b>Annexe B. Recommandations</b> . . . . .	<b>18</b>
<b>Bibliographie</b> . . . . .	<b>19</b>





# Introduction

« La salle de classe d'aujourd'hui diffère infiniment de la salle de classe d'hier ... Même si beaucoup de changements sont survenus avec le temps, l'enseignant a toujours été et il demeurera le principal facteur influant sur la qualité de l'éducation dans la salle de classe. En termes simples, les enseignants efficaces ont une incidence positive sur l'apprentissage des élèves. » [traduction]

—Rapport et recommandations du Comité du perfectionnement professionnel en éducation  
(ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse, 2009, 3)

Le soutien d'un enseignement efficace dans toutes les salles de classe est l'une des quatre priorités du plan pour l'éducation du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance *Priorité aux jeunes et à l'apprentissage* (Nouvelle-Écosse, 2011). Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse s'est engagé dans le cadre de ce plan à harmoniser davantage ce qu'on demande aux enseignants d'enseigner et leurs formation, antécédents et expérience.

Pour faire progresser cette priorité, la ministre de l'Éducation a annoncé la création du comité de travail « Partners' Working Group » afin qu'il :

- formule des recommandations sur les façons de mieux faire correspondre la formation des enseignants avec les cours enseignés;
- se renseigne au sujet des processus d'attribution des tâches d'enseignement aux enseignants dans les écoles;
- examine le bassin d'enseignants dans certaines matières;
- jette un coup d'œil sur le mode de fonctionnement de l'École virtuelle de la Nouvelle-Écosse et sur la façon dont l'éducation à distance peut contribuer à nous assurer que les cours sont enseignés par des enseignants possédant des antécédents connexes et pertinents.

Le comité de travail Partners' Working Group a également été invité à soumettre des recommandations sur des façons de mieux faire cadrer l'apprentissage professionnel des enseignants avec les besoins des élèves dans les classes de la Nouvelle-Écosse.

Le comité de travail Partners' Working Group a été créé en septembre 2012. Il est composé de représentants d'un groupe diversifié de partenaires de l'éducation, dont des directeurs d'école, des cadres supérieurs des conseils scolaires, des représentants d'universités offrant des programmes de baccalauréat en éducation, des membres du personnel du Nova Scotia Teachers Union, des représentants de la Fédération des associations foyer-école de la Nouvelle-Écosse et des membres de l'Association des conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse. Des membres du personnel des divisions responsables des politiques, des programmes, des relations avec les conseils scolaires et de la délivrance des certificats d'aptitude à l'enseignement ont également pris part aux travaux du comité de travail à titre de membres actifs. L'annexe A fournit une liste complète des membres du comité.

## Mandat du comité de travail « Partners' Working Group »

*« Aucun domaine ne fait plus appel aux émotions que l'éducation, la qualité de nos écoles, la qualité de l'enseignement et leurs effets sur l'apprentissage de nos enfants. Peu de choses ont autant d'importance pour le mieux-être futur de notre monde que la qualité de l'éducation dont bénéficient nos enfants. »*

*– Les clés de l'amélioration continue des systèmes scolaires  
(McKinsey & Company, 2010)*

McKinsey & Company a lancé en 2007 des entretiens internationaux importants au sujet de la réussite des élèves avec la publication de son rapport *Les clés de l'amélioration continue des systèmes scolaires*. S'appuyant sur ses recherches au sujet des districts scolaires en divers endroits de la planète, McKinsey & Company en est venue à la conclusion que la qualité du personnel enseignant constitue la variable la plus déterminante de la réussite des élèves sur laquelle les conseils scolaires possèdent un certain degré de maîtrise. Les recherches laissent supposer que le principal facteur de la fluctuation de l'apprentissage des élèves parmi les systèmes scolaires est la qualité des enseignants. Tous les systèmes devraient en conséquence chercher à assurer un enseignement de haute qualité dans chaque classe.

La connaissance de la matière joue un rôle important dans l'efficacité des enseignants (Darling-Hammond, 2000). Une telle connaissance à elle seule ne suffit pas pour assurer un enseignement efficace; les enseignants doivent également savoir comment transmettre efficacement leur compréhension de la matière aux élèves pour qu'ils apprennent. C'est cette combinaison spéciale de l'excellence et de la nature stimulante du contenu des cours (ce qu'enseignent les enseignants) et de bonnes techniques pédagogiques (la façon dont enseignent les enseignants) qui a l'effet le plus déterminant sur l'apprentissage des élèves (Hill, Rowan et Ball, 2005). La connaissance du programme d'études représente elle aussi un facteur clé dans l'efficacité des enseignants. Une profonde compréhension de la progression du programme d'études au sein de quelque matière que ce soit et la connaissance de la façon dont chaque stade contribue de façon unique à l'apprentissage sont cruciales pour un enseignement et un apprentissage de haute qualité.

On a réalisé une quantité substantielle de recherches pour examiner à la fois ce que les enseignants doivent savoir et la façon dont les connaissances des enseignants sont utilisées dans la prestation d'un enseignement efficace. Nous savons aujourd'hui que les élèves formés par des enseignants possédant une formation apparentée à la matière enseignée surpassent leurs pairs des classes des enseignants dépourvus d'une formation rattachée à la matière (Darling-Hammond, 2000; Goldhaber et Brewer, 1996; Hill, Rowan et Ball, 2005).

Le comité de travail « Partners' Working Group », qui comprenait clairement l'importance de la connaissance de la matière pour un enseignement efficace, a été chargé d'examiner les données existantes de la Nouvelle-Écosse et de revoir les processus et les modalités qu'utilisent les conseils scolaires lorsqu'ils attribuent aux enseignants des cours particuliers. Le comité a par ailleurs été chargé de dégager les points forts et les difficultés au sein du système actuel et de formuler une série finale de recommandations à l'intention de la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance afin :

1. de mieux harmoniser la formation sur le contenu des cours des enseignants et les cours enseignés; et
2. de veiller à ce que la préparation et le perfectionnement professionnel des enseignants soient conçus pour répondre aux besoins des élèves dans les salles de classe de la Nouvelle-Écosse ainsi qu'aux priorités du système.

Tous les partenaires de l'éducation ont convenu dès le départ que les recommandations finales du comité de travail « Partners' Working Group » n'auraient pas d'incidence sur les dispositions existantes des conventions collectives provinciales ou locales actuelles.

Le comité s'est réuni mensuellement de septembre 2012 à mars 2013. Chaque mois, le groupe a examiné une foule de renseignements et s'est engagé dans des discussions facilitées qui ont permis aux membres de faire part de leurs points de vue uniques sur le système d'éducation publique ainsi que de leurs connaissances au sujet des pratiques actuelles au sein du ministère de l'Éducation et des écoles, des conseils scolaires et des universités.

Pour préparer les recommandations destinées à la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, le comité :

- a examiné les données pertinentes des vérifications provinciales des tâches d'enseignement de 2007 et de 2012, le document *Rapport et recommandations du Comité du perfectionnement professionnel en éducation* de 2009 et la mise à jour de 2012 du rapport provincial *Demande et offre d'enseignants*;
- a pris connaissance des conclusions des recherches internationales sur le lien entre la réussite des élèves et la connaissance de la matière que possèdent les enseignants;
- a déterminé quels facteurs pourraient contribuer au décalage entre la formation sur la matière des enseignants et les matières enseignées en Nouvelle-Écosse, et en a fait rapport;
- a examiné les possibilités de perfectionnement professionnel universitaires existantes et prévues pour combler les secteurs de demande à court terme;
- s'est renseigné sur les processus et les pratiques d'embauche et d'affectation des enseignants, notamment les différences ou les points communs des processus des divers conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse;
- a examiné les données sur la fréquence des tâches d'enseignement multiples dans les écoles néoécossaises;
- a pris connaissance de renseignements au sujet de l'École virtuelle de la Nouvelle-Écosse;
- a analysé les recherches sur le lien entre l'apprentissage professionnel des enseignants et l'efficacité de l'enseignement assuré;
- a recueilli de l'information au sujet de l'apprentissage professionnel des enseignants en Nouvelle-Écosse, notamment les divers types de programmes de perfectionnement professionnel auxquels participent les enseignants, et en a discuté;
- a examiné les dispositions législatives et réglementaires pertinentes visant l'approbation des enseignants en vue de leur emploi dans les écoles élémentaires ou secondaires ou au sein de matières particulières ainsi que les exigences relatives à l'apprentissage professionnel.

## Le contexte néoécossais

### Correspondance entre les cours enseignés et la formation sur le contenu des cours des enseignants

Selon le rapport *Mise à jour – Demande et offre d'enseignants dans l'enseignement public en Nouvelle-Écosse* (ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse, 2012), l'offre de nouveaux enseignants (c.-à-d. les nouveaux arrivants qualifiés au sein du secteur de l'éducation publique de la Nouvelle-Écosse qui sont susceptibles de rechercher des postes d'enseignants dans la province) devrait se chiffrer en moyenne à 930 enseignants par année jusqu'en 2017–2018. Si une telle offre se maintient au cours des années futures, on disposera d'un bassin global infiniment plus qu'adéquat d'enseignants en Nouvelle-Écosse. Certaines régions rurales et autres régions géographiques de la province pourraient toutefois éprouver du mal à attirer des enseignants, en particulier au sein de certaines matières et spécialités.

Les données présentées dans le rapport par matières de 2012 ont révélé des excédents en biologie, en anglais et en sciences humaines ainsi que des excédents plus modestes en commerce, en chimie, en beaux-arts, en mathématiques, en musique et en physiques. Aucune pénurie future n'est anticipée dans ces matières si une telle tendance persiste, mais le marché est serré dans les domaines des études familiales, du français, de l'éducation physique, de la physique et de la technologie.

Depuis 2005, tous les enseignants titulaires du certificat d'aptitude à l'enseignement reçoivent une approbation pour enseigner à des niveaux définis (élémentaire ou secondaire) et dans des matières déterminées (p. ex. un enseignant ayant obtenu une majeure en chimie et une mineure en biologie dans le cadre de ses études du baccalauréat obtiendrait une approbation de majeure et mineure en sciences). La législation actuelle oblige les conseils scolaires à tenir compte des approbations accordées à un enseignant lors de l'attribution initiale de tâches d'enseignement à l'enseignant, de son affectation pour une période probatoire ou de son affectation pédagogique permanente. Les enseignants reçoivent en conséquence des contrats permanents dans les champs pour lesquels ils ont reçu une approbation, mais ils peuvent effectuer un transfert dans d'autres matières. Les approbations ne correspondent par ailleurs pas bien avec les matières et pourraient ne pas être suffisamment rigoureuses (elles ne nécessitent par exemple pas de travaux de cours avancés).

Les processus d'embauche des enseignants et d'attribution des tâches d'enseignement varient, parfois substantiellement, entre les conseils scolaires.

#### 1. Embauche

Dans sept des huit des conseils scolaires de la province, le processus d'embauche est géré par les directeurs d'écoles conjointement avec le personnel des Ressources humaines, des Programmes et des Services aux élèves du conseil scolaire. En comparaison, au sein du conseil scolaire Cape Breton–Victoria Regional School Board, le personnel du bureau central coordonne tous les nouveaux processus d'embauche en collaboration avec les directeurs d'école. De nombreux conseils scolaires font infiniment attention à assortir la formation des enseignants aux tâches d'enseignement, en particulier dans le cas des enseignants ressources, des enseignants orienteurs, du français et de l'éducation physique. À l'intérieur du conseil scolaire Halifax Regional School Board, les directeurs d'école doivent attribuer tous les cours d'anglais et de mathématiques à des enseignants possédant une formation apparentée. Les autres conseils scolaires surveillent eux aussi les tâches d'enseignement dans ces matières, mais ils n'ont pas officiellement établi de politiques ni de lignes de conduite.

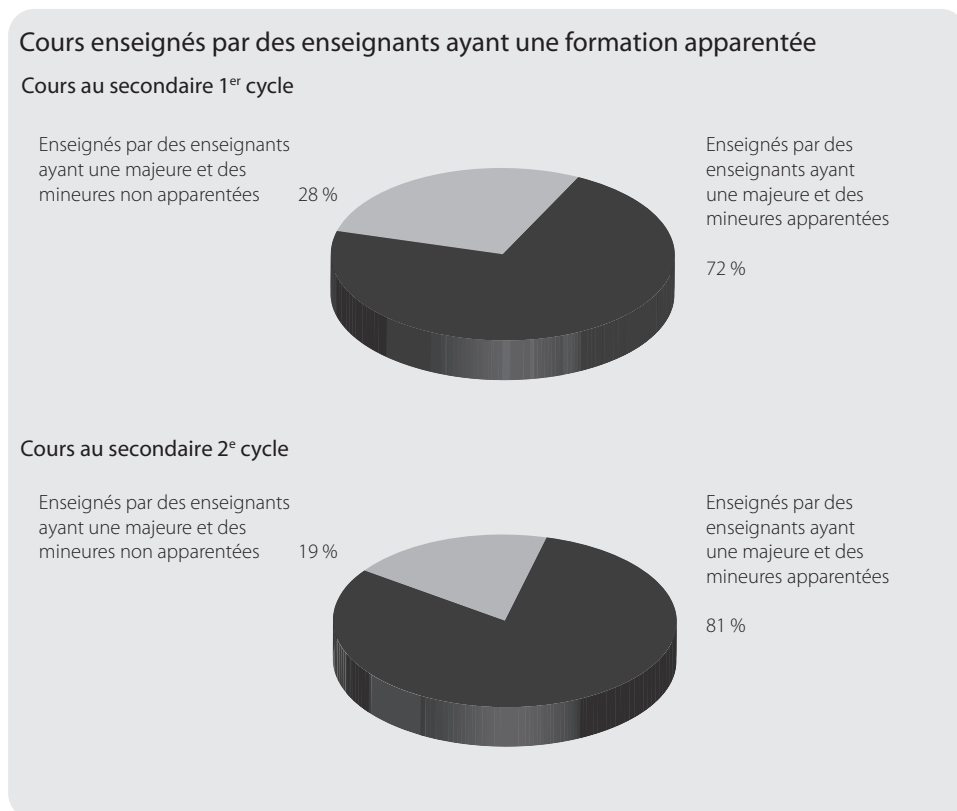
## 2. Tâches d'enseignement

Les processus liés à la dotation des écoles chaque année sont complexes et peuvent être affectés par des difficultés locales ou des exigences de la *Convention collective provinciale des enseignants*. Dans les écoles secondaires premier et deuxième cycle, où les enseignants sont affectés à des matières déterminées, le processus d'attribution des tâches d'enseignement est influencé par des facteurs comme les contingents de dotation, la baisse des inscriptions (p. ex. les petites écoles rurales pourraient n'offrir qu'un nombre limité de cours dans des matières particulières, ce qui réduit la possibilité d'une correspondance complète de la formation sur la matière et de la matière attribuée), la capacité des écoles rurales d'attirer des enseignants et les efforts déployés pour protéger la durabilité des programmes exigeant des titres et qualités spécialisés, comme l'enseignement du français, les enseignants ressources, les enseignants orienteurs, la technologie, la musique et l'éducation physique.

De nombreux conseils scolaires éprouvent également du mal à combler des spécialités au niveau secondaire en raison du nombre limité de candidats postulant les postes à pourvoir. Il peut s'avérer particulièrement difficile d'attirer des enseignants possédant une formation apparentée pour pourvoir des postes à temps partiel. Des conseils scolaires ont en outre signalé avoir du mal à recruter des enseignants possédant la formation requise pour enseigner certaines disciplines en français. Chacun de ces facteurs influe sur le fait que les cours du secondaire premier et deuxième cycle sont enseignés par des enseignants ayant une formation apparentée.

La Province a analysé en 2007, et de nouveau en 2012, les tâches d'enseignement des enseignants actifs au niveau secondaire premier et deuxième cycle pour déterminer le pourcentage de cours enseignés par des enseignants ayant une formation apparentée aux matières qu'ils enseignaient. En 2007, 67 % des cours du secondaire premier cycle et 73 % des cours du secondaire deuxième cycle inclus dans l'analyse étaient enseignés par des enseignants ayant une formation apparentée. La vérification des tâches d'enseignement de 2007 a mis en relief un certain nombre de matières où le pourcentage de cours enseignés par des enseignants possédant une formation apparentée était élevé, notamment l'éducation physique au secondaire premier cycle, les sciences humaines au secondaire premier cycle et la chimie au secondaire deuxième cycle. La vérification des tâches d'enseignement de 2007 a en outre signalé des matières dans lesquelles le pourcentage de cours enseignés par des enseignants possédant une formation apparentée était faible, notamment les mathématiques au secondaire premier et deuxième cycle, l'anglais au secondaire premier cycle et les sciences au secondaire premier cycle. La matière posant le plus de préoccupation étaient les mathématiques au secondaire premier cycle, dans lequel cas seulement 37 % des cours étaient enseignés par des enseignants ayant une formation connexe.

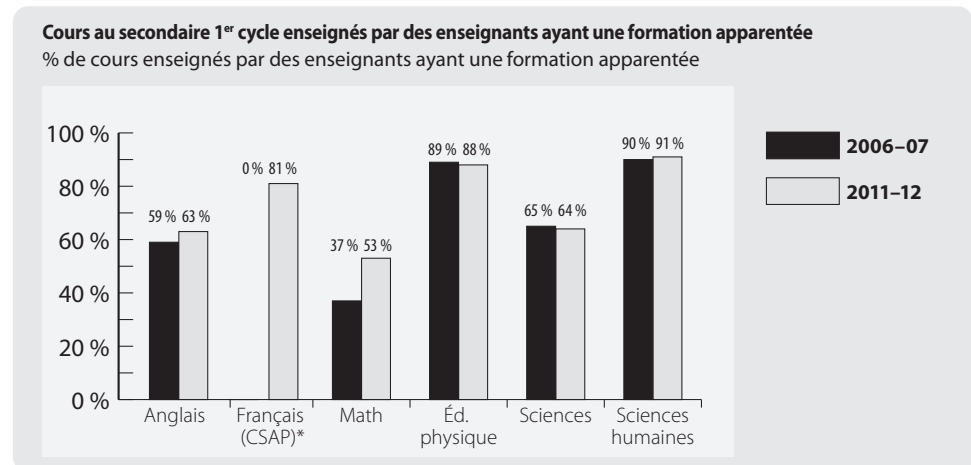
La vérification des tâches d'enseignement de 2012 a révélé que dans l'ensemble, la proportion de cours enseignés par des enseignants possédant une formation apparentée est passée à 72 % des cours du secondaire premier cycle et à 80 % des cours du secondaire deuxième cycle, comparativement à 62 % et 73 %, respectivement, en 2007. (Voir la figure 1.)

**Figure 1**

Entre 2007 et 2012, des gains notables sont survenus dans la correspondance de la formation liée à la matière des enseignants et les cours enseignés. Les membres du comité de travail « Partners' Working Group » y ont vu un résultat des mesures positives prises par certains conseils scolaires visant l'application de lignes de conduite et de formalités plus rigoureuses et plus claires pour régir les pratiques d'embauche des enseignants et d'attribution des tâches d'enseignement. De nouveaux programmes de cohortes universitaires spécialisés dans les matières comme les mathématiques pourraient contribuer à des augmentations du nombre de cours enseignés par des enseignants possédant une formation apparentée.

Au secondaire premier cycle, les mathématiques ont présenté une amélioration marquée de 13 % du pourcentage de cours enseignés par des enseignants ayant des antécédents pertinents. Les mathématiques au secondaire premier cycle avaient été signalées comme une préoccupation importante lors de la vérification de 2007; malgré l'augmentation, il reste du travail à faire. (Voir la figure 2.)

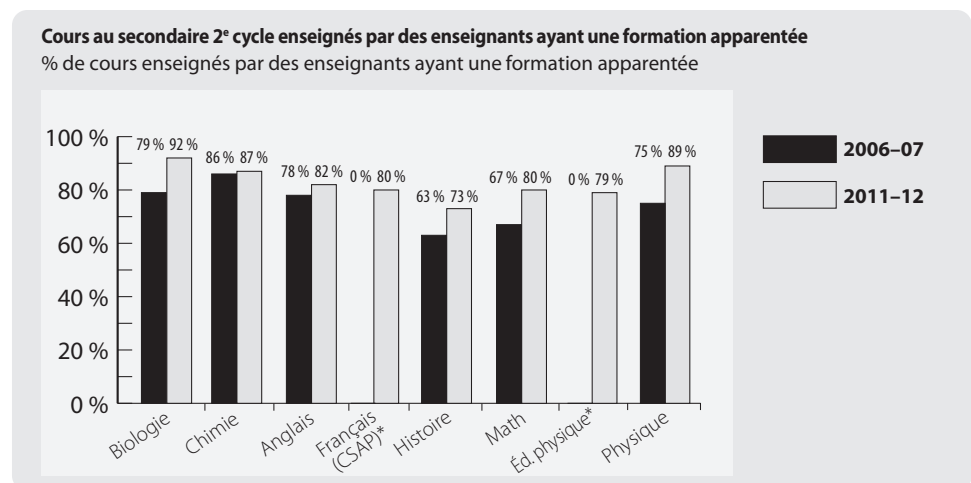
Figure 2



\* Le français (CSAP) n'a pas été inclus dans l'analyse de la Vérification des tâches d'enseignement de 2007

La Vérification des tâches d'enseignement de 2012 révèle une amélioration dans chaque matière au secondaire premier cycle, comparativement aux données de 2007. La biologie et les mathématiques ont affiché l'amélioration la plus prononcée entre 2006-2007 et 2011-2012. Les résultats relatifs à la biologie ont fait passer la proportion de cours enseignés par des enseignants ayant une formation apparentée de 79 % des cours en 2006-2007 à 92 % des cours en 2011-2012. L'histoire continue à poser des préoccupations puisque seulement 73 % des cours sont enseignés par des enseignants ayant une formation apparentée, même s'il s'agit là d'une amélioration par rapport aux 63 % de 2006-2007. (Voir la figure 3.)

Figure 3



\* Le français (CSAP) et l'éducation physique n'ont pas été inclus dans l'analyse de la Vérification des tâches d'enseignement de 2007

## Apprentissage professionnel

Les enseignants acquièrent la base de leur connaissance de la matière et de leurs compétences pédagogiques au cours de leurs études de baccalauréat et de leur formation postbaccalauréale préemploi ou dans le cadre du programme du baccalauréat en éducation. On s'attend à ce qu'ils poursuivent leur apprentissage par le truchement du perfectionnement professionnel continu, comme les programmes de formation en exercice et de baccalauréat ou de certificat. L'apprentissage professionnel des enseignants doit être pertinent, approfondi, de haute qualité et clairement lié aux besoins en classe pour appuyer une pratique de l'enseignement efficace et fournir un degré optimal de soutien aux élèves.

L'apprentissage professionnel est important parce qu'il permet aux enseignants de se tenir à jour sur les pratiques pédagogiques, de parfaire leurs compétences dans l'utilisation de ces pratiques et d'approfondir leur formation existante de la matière qu'ils enseignent. En Nouvelle-Écosse, tous les enseignants permanents ou stagiaires doivent effectuer 100 heures d'enseignement de perfectionnement professionnel par cinq ans. La législation actuelle oblige les enseignants à tenir à jour un profil de perfectionnement professionnel et à le soumettre au conseil scolaire où ils sont employés chaque année.

Le Comité du perfectionnement professionnel en éducation (CPPE) a défini une vision de l'apprentissage professionnel des enseignants en Nouvelle-Écosse. À la suite de recherches et de consultations poussées sur l'apprentissage professionnel des enseignants en Nouvelle-Écosse, le CPPE en est arrivé à la conclusion que les enseignants efficaces sont des apprenants perpétuels et qu'il est possible de réaliser des gains dans le niveau de réussite des élèves en se concentrant sur l'apprentissage des élèves et les améliorations de l'enseignement. Le CPPE fait remarquer qu'un consensus grandissant se manifeste parmi les chercheurs sur le fait que le perfectionnement professionnel de haut calibre a pour effet de stimuler la réflexion existante des participants, de parfaire leurs compétences et leurs connaissances, d'améliorer leur pratique de l'enseignement et de rehausser leur contribution à leurs écoles. Mais le perfectionnement professionnel de haut calibre entraîne surtout des niveaux supérieurs de réussite chez les élèves.

Les conseils scolaires de toute la province s'efforcent d'adopter de meilleures pratiques similaires par rapport à l'apprentissage et au perfectionnement professionnel : fournir aux enseignants le temps de se réunir en communautés d'apprentissage professionnel, soutenir les mentors et les conseillers professionnels en milieu scolaire, faciliter les possibilités de perfectionnement professionnel en milieu scolaire et régionales, et promouvoir la valeur de la planification de l'épanouissement professionnel individuel cadrant avec les buts des enseignants et de l'école. Pour réaliser leurs buts personnels en matière de perfectionnement professionnel, les enseignants disposent de maintes possibilités, outre les possibilités à l'échelle de l'école, qui cadrent de plus en plus ces dernières années avec les priorités de l'école, du conseil scolaire et du gouvernement provincial visant l'amélioration de la réussite des élèves.

L'approche provinciale en matière d'apprentissage professionnel des enseignants suit les mêmes tendances. La Province a soutenu un éloignement marqué des modèles d'ateliers ou de cours à l'extérieur pour le perfectionnement professionnel. Le ministère de l'Éducation a réalisé, en collaboration avec les partenaires de l'éducation, un travail substantiel pour mettre au point la nouvelle approche mettant un accent accru sur l'apprentissage coopératif en milieu scolaire et intégré au travail. Le travail de collaboration récent en matière de perfectionnement professionnel en Nouvelle-Écosse inclut le document *Rapport et recommandations du Comité du perfectionnement professionnel en éducation*,



### **Vision de l'apprentissage professionnel des enseignants en Nouvelle-Écosse**

*Tous les enseignants se livrent à un travail d'apprentissage professionnel en collaboration.*

*Il est essentiel d'orienter l'exercice de la profession et les buts individuels d'apprentissage professionnel des enseignants en s'appuyant sur une utilisation efficace des données sur les élèves.*

*Le programme d'études de base est clairement défini et bien compris par tous dans le système éducatif et on aborde les résultats d'apprentissage du programme d'études dans toutes les salles de classe.*

*On dispose de diverses méthodes d'évaluation appliquée à l'apprentissage et d'évaluation pour faire avancer l'apprentissage en salle de classe, qui permettent d'obtenir des données à jour et fiables sur les élèves.*

*Les enseignants se livrent à des discussions sur l'enseignement et sur l'apprentissage qui s'appuient sur une motivation commune à tous.*

*La direction de l'école offre un leadership pédagogique crucial et un milieu dans lequel les enseignants se sentent soutenus.*

*Les conseils scolaires et le ministère de l'Éducation offrent des formes fortes, systématiques et différenciées de soutien aux écoles en fonction des buts du processus d'amélioration des écoles et des besoins des enseignants et des élèves sur le plan de l'apprentissage.*

— *Rapport et recommandations du Comité du développement professionnel en éducation (ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse, 2009)*

le Comité d'étude sur les communautés d'apprentissage professionnel (CAP), le Comité consultatif sur le leadership pédagogique de la Nouvelle-Écosse et le travail actuel de la Coalition d'orientation des communautés d'apprentissage professionnel.

Le Nova Scotia Teachers Union appuie également 22 associations professionnelles qui offrent la possibilité d'un perfectionnement professionnel amorcée par l'enseignant. Les associations assument la responsabilité d'encourager et d'aider les activités de perfectionnement professionnel au sein de leur programme ou matière respectifs. Elles organisent des activités de perfectionnement professionnel et des possibilités d'amélioration du programme d'études prévoyant des conférences annuelles et des activités en exercice régionales, et elles encouragent la participation aux comités et groupes de travail provinciaux.

Aujourd'hui, plus d'apprentissage professionnel a cours dans les écoles. Cette vogue permet aux enseignants d'améliorer l'enseignement en fonction de leurs objectifs professionnels et des besoins émergents des élèves selon le contexte scolaire. La nouvelle École de leadership pédagogique de la Nouvelle-Écosse (ELPNE) contribue à accroître la capacité des leaders scolaires d'assurer un leadership pédagogique auprès des enseignants pendant qu'ils s'efforcent de réaliser leurs objectifs d'apprentissage professionnel individuellement et en équipes. L'ELPNE cherche à accroître l'apprentissage et la réussite des élèves dans les écoles publiques néoécossaises en ciblant les directeurs et les directeurs adjoints. Elle a récemment été élargie pour englober les conseillers des conseils scolaires qui n'assument pas de responsabilités de surveillance au nom des directeurs. Des programmes pour les leaders des enseignants seront en outre considérés comme possibilités d'expansion dans l'avenir.

L'apprentissage professionnel des enseignants est également soutenu par les universités néoécossaises par le truchement de programmes de grade supérieur et de certificats. Une majorité importante des programmes de maîtrise en éducation en Nouvelle-Écosse est désormais fournie au moyen d'un modèle de cohorte, qui permet aux cinq universités néoécossaises offrant les programmes du baccalauréat en éducation de collaborer avec efficacité et

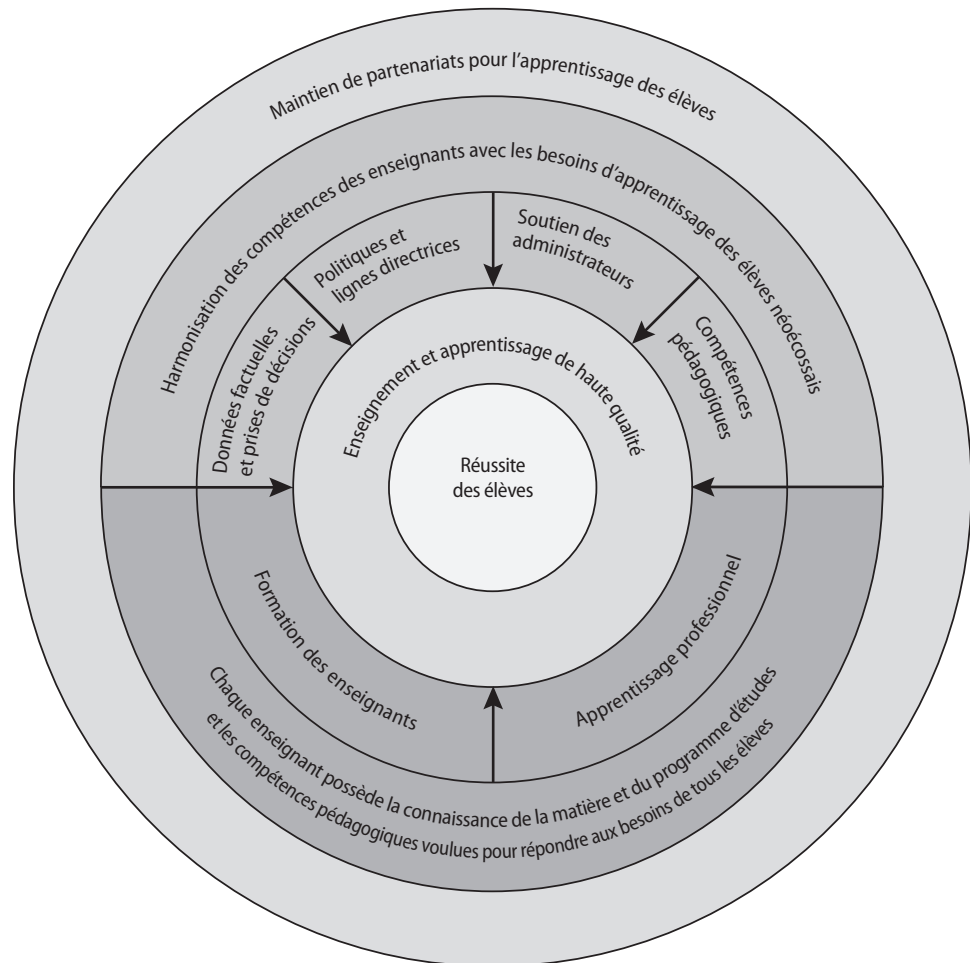
de répondre aux besoins du système. Les programmes de cohortes conjointement conçus dans des domaines comme la littératie, les mathématiques et l'orientation permettent aux universités et aux conseils scolaires de collaborer pour répondre plus efficacement aux besoins régionaux. De nombreux programmes de cohortes sont également conçus pour permettre aux enseignants d'établir des liens entre leurs compétences pédagogiques et connaissance du programme d'études et leurs tâches d'enseignement courantes au moyen d'un apprentissage appliqué ou intégré au travail.

## Principales constatations et recommandations

Après avoir examiné pendant plusieurs mois les données en provenance d'un large éventail de sources, le comité de travail « Partners' Working Group » a établi une liste finale de dix recommandations à soumettre à la ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Les recommandations s'inscrivent au sein de six volets interdépendants (voir la figure 4) qui entraîneront, selon le comité, des changements positifs en harmonisant mieux les tâches d'enseignement et l'apprentissage professionnel des enseignants avec les besoins des élèves dans les salles de classe néoécossaises.

Le comité de travail « Partners' Working Group » croit par ailleurs qu'une communication plus efficace et régulière entre les partenaires de l'éducation, c'est-à-dire les conseils scolaires, les universités, le Nova Scotia Teachers Union, le comité des programmes d'éducation (Education Program Committee), le Forum consultatif sur l'éducation, le comité des directeurs et des coordonnateurs des ressources humaines et la Fédération des associations foyer-école de la Nouvelle-Écosse. En conséquence, un troisième point de mire général, le maintien de partenariats pour l'apprentissage des élèves, a été ajouté.

**Figure 4**  
**Harmonisation des compétences des enseignants avec les besoins d'apprentissage des élèves néoécossais**



## Maintien de partenariats pour l'apprentissage des élèves

L'importance d'une communication et d'une collaboration continues entre les partenaires de l'éducation a constitué un thème prépondérant au cours des réunions du comité de travail « Partners' Working Group ». Le comité a discuté des expériences d'apprentissage positives que procure l'exécution de ce travail ensemble et a attribué une vaste part du succès à cet égard à la composition diversifiée du groupe. Tous les membres sont fermement convaincus que la réalisation des mesures recommandées dépend de la mesure dans laquelle les partenaires concernés, notamment les représentants des écoles, des conseils scolaires, du Nova Scotia Teachers Union, des universités et des groupes de parents, participent.

Le comité croit que le gouvernement provincial devrait songer à établir un mécanisme qui permettrait aux partenaires clés de l'éducation de continuer à collaborer à la mise en œuvre des recommandations découlant du travail qu'ils ont réalisé au cours de l'année scolaire 2012–2013. L'existence d'un forum réunissant les partenaires clés de l'éducation assurerait une collaboration continue et procurerait un mécanisme efficace pour tenir tous les partenaires de l'éducation informés des priorités provinciales relatives à l'harmonisation de la formation des enseignants et de leurs tâches d'enseignement, ainsi qu'à l'apprentissage professionnel des enseignants.

- 1. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance crée un forum qui permettra aux partenaires de l'éducation de demeurer informés et de collaborer, selon les besoins, à une harmonisation accrue 1) de la formation des enseignants et de leurs tâches d'enseignement et 2) de l'apprentissage professionnel des enseignants avec les besoins des élèves dans les salles de classe néoécossaises.**

## Harmonisation de la formation des enseignants et des cours enseignés

Les membres du comité de travail « Partners' Working Group » ont reconnu le lien existant entre un enseignement efficace et la réussite des élèves. Ils ont convenu qu'une connaissance approfondie du contenu des cours mène à une maîtrise de la matière et contribue substantiellement à un enseignement de qualité. Se basant sur cette prémisse, les membres ont convenu qu'il est extrêmement important d'assurer une correspondance étroite entre la formation des enseignants et les cours que les enseignants sont chargés d'enseigner.

Les conseils scolaires ont pris de nombreuses mesures positives pour améliorer la mesure dans laquelle la formation des enseignants correspondait à leurs tâches d'enseignement, en particulier dans les domaines de l'éducation physique et de l'intervention des enseignants orienteurs et ressources. Outre ces matières, dans lesquelles le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance a établi des compétences minimales, un certain nombre de conseils scolaires ont créé des lignes directrices détaillées pour l'attribution des tâches d'enseignement, notamment par rapport aux mathématiques et aux arts du langage. Les membres du comité ont reconnu que tous les partenaires doivent comprendre l'importance égale qu'ont la connaissance de la matière et du programme d'études et les compétences pédagogiques, mais ils ont également convenu que les politiques régissant les exigences relatives à la formation des enseignants pourraient devoir être élargies à d'autres spécialités dans lesquelles ils n'existent pas encore de normes similaires. Il a

également été recommandé qu'on établisse des lignes directrices du système compatibles avec les conventions collectives provinciales et locales du Nova Scotia Teachers Union et qu'on s'assure que les directeurs d'école possèdent l'information dont ils ont besoin pour tenir compte des multiples facteurs à considérer dans les prises de décisions au sujet des tâches d'enseignement des enseignants, notamment la profondeur de la connaissance de la matière qu'un enseignant possède pour enseigner la matière.

Les entretiens entre les membres du comité ont abouti à la définition de quatre volets interdépendants les plus susceptibles d'améliorer la correspondance entre la formation liée à la matière des enseignants et les cours enseignés dans les écoles secondaires premier et deuxième cycle de la Nouvelle-Écosse :

1. des prises de décisions fondées sur des faits et des données;
2. une politique et des lignes directrices en matière de dotation;
3. le soutien des administrateurs et du personnel des conseils scolaires;
4. les compétences supplémentaires en matière d'enseignement.

### **Prises de décisions fondées sur des faits et des données**

Pour assurer des prises de décisions éclairées et une surveillance des effets des changements survenant dans la pratique, le système doit recueillir et régulièrement utiliser des données actuelles provenant d'études régionales et provinciales, ainsi que des nouvelles recherches nationales et internationales. Les sources d'information devraient inclure, sans toutefois s'y limiter :

- les conclusions des vérifications provinciales des tâches d'enseignement;
- les données sur les tendances relatives à l'offre et à la demande d'enseignants;
- les recherches sur les pratiques exemplaires, les cadres stratégiques et les tendances au sein d'autres provinces et États.

**2. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance utilise les recherches et les données courantes pour établir les objectifs provinciaux et qu'il œuvre en collaboration avec les partenaires de l'éducation pour élaborer les stratégies de réalisation des objectifs définis par rapport à l'harmonisation de la formation des enseignants et des cours enseignés.**

Une approche fondée sur des faits permettrait aux partenaires de l'éducation d'établir conjointement des objectifs pour améliorer la correspondance entre la formation des enseignants et les cours enseignés. Il faudrait également élaborer des stratégies pour réaliser les objectifs fixés et régulièrement évaluer celles-ci. Les stratégies en question devraient considérer tous les stades des carrières des enseignants – depuis le recrutement et l'initiation au soutien de l'excellence parmi les enseignants en exercice. Les stratégies devraient également miser sur les possibilités créées par l'École virtuelle de la Nouvelle-Écosse, qui est déjà en place et qui vise à fournir aux élèves des cours enseignés par des enseignants qualifiés et efficaces, peu importe leur emplacement géographique.

## Politique et lignes directrices en matière de dotation

Les membres du comité de travail « Partners' Working Group » ont discuté de la valeur qu'auraient des lignes directrices provinciales pour le processus de dotation, notamment les processus d'affectation et d'embauche. Les membres estiment que des lignes directrices provinciales contribueraient à améliorer l'harmonisation de la formation des enseignants avec les cours enseignés. Le comité a également exprimé le désir de réexaminer le cadre stratégique entourant la réglementation relative aux approbations et son incidence sur le processus de dotation.

Les membres ont convenu que les lignes directrices doivent présenter une certaine souplesse pour permettre à chaque conseil scolaire de fonctionner en respectant sa convention collective locale, tout en assurant une responsabilité suffisante pour améliorer les tendances par rapport à l'harmonisation de la formation des enseignants avec les cours enseignés. Selon le point de vue du comité, les lignes directrices en matière de dotation devront considérer la réglementation provinciale visant les approbations et sa pertinence pour l'ensemble du processus de dotation. Les lignes directrices devraient également respecter les conventions collectives tout en cherchant à se concentrer sur la recherche de l'excellence et de l'équité dans toutes les salles de classe.

Lors de l'élaboration des lignes directrices régissant le processus de dotation, les responsables pourraient songer à inclure les éléments ci-après :

- un mécanisme efficace de consignation uniforme des compétences formelles détaillées des enseignants (c.-à-d. un passeport d'emploi) facilitant l'affectation pertinente des ressources humaines existantes, notamment un processus de candidature pouvant servir à mesurer et distinguer de façon appropriée les titres et qualités, l'expérience, les compétences et les attitudes;
- des formalités adéquates pour les processus de présélection et d'entrevues, notamment des questions d'entrevue efficaces maintenant un équilibre entre la connaissance de la matière, la connaissance du programme d'études et les compétences pédagogiques des enseignants;
- une orientation sur la priorisation de matières particulières dans les cas où des affectations à plusieurs matières s'avèrent nécessaires (p. ex. en raison de la géographie ou de la taille de l'école);
- de l'information détaillée sur les titres et qualités formels exigés pour l'approbation au sein d'une discipline donnée;
- des lignes de conduite assurant que les pratiques d'embauche et d'attribution des tâches d'enseignement correspondent aux meilleures pratiques en matière d'équité et de diversité.

**3. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance examine la législation et la réglementation provinciales relatives aux approbations afin de déterminer comment les politiques et les pratiques actuelles peuvent être améliorées pour répondre aux besoins du système scolaire néoécossais.**

**4. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance collabore avec les partenaires de l'éducation pour élaborer des lignes de conduite provinciales régissant les processus d'embauche et de dotation (y compris l'embauche de nouveaux enseignants et l'affectation des enseignants actuels) de manière à améliorer la correspondance entre la formation des enseignants et les cours enseignés.**

### **Soutien des administrateurs et du personnel des conseils scolaires**

Le comité de travail « Partners' Working Group » a, pour assurer une mise en application efficace des meilleures pratiques en matière de dotation et d'attribution des tâches d'enseignement, insisté sur l'importance d'un perfectionnement provincial polyvalent des directeurs d'école et du personnel des conseils scolaires. Les sujets abordés dans le cadre du perfectionnement professionnel engloberaient le but et la finesse des lignes de conduite provinciales en matière de dotation et d'attribution des tâches d'enseignement, les exigences relatives à l'affectation des enseignants au sein de leurs champs d'expertise et les liens entre la connaissance de la matière et du programme d'études des enseignants, leurs compétences pédagogiques et la réussite des élèves.

Les membres du comité conviennent que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance devrait réunir divers partenaires de l'éducation pour mettre au point et imaginer le meilleur modèle possible de prestation du perfectionnement et de soutien continu des directeurs d'école et du personnel des conseils scolaires, notamment la création de possibilités nouvelles à l'intention des directeurs d'école pour l'échange des pratiques efficaces dans les domaines comme l'embauche et la planification des affectations.

- 5. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance facilite l'élaboration d'un cadre détaillé d'apprentissage professionnel soutenant l'utilisation efficace de pratiques exemplaires en matière de dotation, et qu'il collabore avec les conseils scolaires pour soutenir sa mise en application auprès des directeurs d'école et du personnel des conseils scolaires partout dans la province.**

### **Compétences supplémentaires en enseignement**

Le comité de travail « Partners' Working Group » reconnaît qu'on pourrait améliorer la correspondance de la formation des enseignants avec les cours enseignés si les enseignants se trouvant déjà au sein du système obtenaient l'accès à des programmes de formation formelle leur permettant d'acquérir des compétences supplémentaires qui pourraient être reconnues pour l'obtention d'approbations. Plusieurs options flexibles devraient être offertes aux enseignants en vue de l'accès à de tels programmes.

- 6. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande qu'une série de programmes de formation formelle soient désignés ou créés pour permettre aux enseignants d'acquérir des compétences supplémentaires au sein de divisions ou de matières d'enseignement.**

## Harmonisation de la formation et de l'apprentissage professionnel des enseignants avec les besoins des élèves dans les salles de classe néoécossaises

Pour assurer un degré optimal de soutien des élèves et faciliter une pratique efficace de l'enseignement dans toutes les classes, les membres du comité de travail « Partners' Working Group » sont convaincus que l'apprentissage professionnel des enseignants doit être pertinent, de haute qualité et lié clairement aux besoins dans les salles de classe. Le comité a abondamment discuté de l'apprentissage de la formation préemploi et en exercice, et ses membres sont convaincus que la préparation des enseignants et l'apprentissage professionnel des enseignants contribuent tous deux à la réussite des élèves.

Le comité de travail croit qu'on peut renforcer les approches actuelles d'apprentissage professionnel dans la province d'un certain nombre de façons, par exemple :

- en harmonisant mieux les possibilités d'apprentissage professionnel offertes par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, les conseils scolaires, le Nova Scotia Teachers Union, le Consortium du leadership en éducation de la Nouvelle-Écosse et les universités de la Nouvelle-Écosse;
- en réservant du temps à cette fin et en veillant à maintenir en place d'autres conditions soutenant les communautés d'apprentissage professionnel et les équipes coopératives pendant la journée scolaire;
- en ayant recours à l'École virtuelle de la Nouvelle-Écosse et à d'autres outils en ligne pour soutenir les environnements d'apprentissage coopératif virtuels;
- en améliorant les possibilités sur place, comme les communautés d'apprentissage professionnel ou le recours aux mentors et aux conseillers professionnels pour parfaire les connaissances acquises dans le cadre des cours et des programmes de formation;
- en accroissant les possibilités de collaboration et de soutien entre enseignants dans les cas où ceux-ci sont placés dans des domaines se situant hors de leurs champs d'expertise.

Les membres du comité de travail « Partners' Working Group » ont également fait part de préoccupations au sujet du fait que même si les enseignants doivent actuellement effectuer 100 heures d'apprentissage professionnel par cinq ans, cette exigence fait l'objet de peu de surveillance et contrôle formels.

### Formation des enseignants

Même si ce point ne s'inscrit pas dans la portée originale du mandat du comité de travail « Partners' Working Group », de nombreux membres estiment que l'objectif de l'amélioration de l'harmonisation de la formation des enseignants et des cours enseignés débute par les programmes du baccalauréat en éducation initiaux offerts en Nouvelle-Écosse. Une coopération véritable entre le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et les établissements d'enseignement assurant la formation préemploi ainsi qu'entre les conseils scolaires et ces établissements assurerait l'intégration de l'information la plus récente sur les programmes d'études, les évaluations et les stratégies pédagogiques au sein des programmes de formation préemploi. La démarche permettrait également l'incorporation dans les programmes des nouvelles initiatives provinciales, comme ÉduPortail et Info-Élèves.



- 7. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande que les programmes préemploi incorporent l'information la plus à jour au sujet des programmes d'études, des évaluations et de la pédagogie.**

### **Apprentissage professionnel**

Le soutien de l'apprentissage continu des administrateurs et des enseignants en exercice a été considéré comme un facteur crucial à l'atteinte fructueuse de l'objectif de répondre aux besoins des élèves dans les salles de classe néoécossaises.

Le comité de travail « Partners' Working Group » croit :

- qu'une structure coordonnée cohérente et harmonisée d'apprentissage professionnel répondra aux besoins du système (notamment une harmonisation entre le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, les conseils scolaires, les universités néoécossaises, le Consortium du leadership en éducation de la Nouvelle-Écosse et le Nova Scotia Teachers Union);
- qu'un équilibre entre la connaissance de la matière et du programme d'études et les compétences pédagogiques est essentiel dans toutes les initiatives d'apprentissage professionnel;
- que l'apprentissage professionnel devrait soutenir les besoins de dotation d'une école et les tâches d'enseignement présentes ou futures des enseignants.

Les membres du comité ont pris connaissance du document *Rapport et recommandations du Comité du développement professionnel en éducation*. Ils appuient les recommandations de ce rapport et formulent les recommandations qui suivent pour mettre en relief et renforcer les conclusions du CPPE.

- 8. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et les conseils scolaires continuent à renforcer l'apprentissage professionnel en milieu scolaire répondant aux besoins d'apprentissage quotidiens des enseignants et des administrateurs.**
- 9. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande que les partenaires de l'éducation continuent à collaborer pour revoir l'approche actuelle en matière d'apprentissage professionnel afin de définir des priorités coordonnées avec les besoins courants des élèves dans les salles de classe de la Nouvelle-Écosse.**
- 10. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance instaure des normes d'exercice par rapport à l'apprentissage professionnel et qu'il s'appuie sur ces normes dans ses prises de décisions par rapport à la planification et à l'évaluation de l'apprentissage professionnel.**



## **Annexe A. Membres du comité de travail « Partners' Working Group »**

Tatiana Morren Fraser, coprésidente  
Directrice administrative p.i.,  
Politiques ministérielles  
Ministère de l'Éducation et du  
Développement de la petite enfance

Paul Cantelo  
Directeur et registraire  
Certification des enseignants  
Ministère de l'Éducation et du  
Développement de la petite enfance

Lisa Doucet  
Directrice générale  
Tri-County Regional School Board

Gerald Felix  
Directeur, Services des programmes  
de français langue seconde  
Ministère de l'Éducation et du  
Développement de la petite enfance

Kevin Gallant  
Directeur  
École Beaubassin  
Conseil scolaire acadien provincial

Susan Kelley  
Directrice, Programmes  
Cape Breton-Victoria  
Regional School Board

Jacqueline LeVert  
Directrice administrative, Direction des  
services acadiens et de langue française  
Ministère de l'Éducation et du  
Développement de la petite enfance

Alan Lowe  
Conseiller supérieur,  
Relations avec les conseils scolaires  
Ministère de l'Éducation et du  
Développement de la petite enfance

Jodene Dunleavy, coprésidente  
Gestionnaire p.i., Politiques et planification  
Ministère de l'Éducation et du  
Développement de la petite enfance

Jeff Orr  
Doyen, Faculté de l'éducation  
Université St. Francis Xavier

Sharon MacCuspic  
Directrice adjointe  
Strait Area Education-Recreation Centre  
Strait Regional School Board

Debbie McIsaac  
Agente exécutive  
Nova Scotia Teachers' Union

Tina Munro  
Directrice, Ressources humaines  
South Shore Regional School Board

Jamie Stevens  
Président  
Association des conseils scolaires  
de la Nouvelle-Écosse

Tony Stewart  
Codirecteur administratif  
Consortium du leadership en éducation  
de la Nouvelle-Écosse

Jill Wournell  
Représentante des parents  
Fédération des associations foyer-école  
de la Nouvelle-Écosse

## Annexe B. Recommandations

1. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance crée un forum qui permettra aux partenaires de l'éducation de demeurer informés et de collaborer, selon les besoins, à une harmonisation accrue 1) de la formation des enseignants et de leurs tâches d'enseignement et 2) de l'apprentissage professionnel des enseignants avec les besoins des élèves dans les salles de classe néoécossaises.
2. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance utilise les recherches et les données courantes pour établir les objectifs provinciaux et qu'il œuvre en collaboration avec les partenaires de l'éducation pour élaborer les stratégies de réalisation des objectifs définis par rapport à l'harmonisation de la formation des enseignants et des cours enseignés.
3. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance examine la législation et la réglementation provinciales relatives aux approbations afin de déterminer comment les politiques et les pratiques actuelles peuvent être améliorées pour répondre aux besoins du système scolaire néoécossais.
4. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance collabore avec les partenaires de l'éducation pour élaborer des lignes de conduite provinciales régissant les processus d'embauche et de dotation (y compris l'embauche de nouveaux enseignants et l'affectation des enseignants actuels) de manière à améliorer la correspondance entre la formation des enseignants et les cours enseignés.
5. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance facilite l'élaboration d'un cadre détaillé d'apprentissage professionnel soutenant l'utilisation efficace de pratiques exemplaires en matière de dotation, et qu'il collabore avec les conseils scolaires pour soutenir sa mise en application auprès des directeurs d'école et du personnel des conseils scolaires partout dans la province.
6. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande qu'une série de programmes de formation formelle soient désignés ou créés pour permettre aux enseignants d'acquérir des compétences supplémentaires au sein de divisions ou de matières d'enseignement.
7. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande que les programmes préemploi incorporent l'information la plus à jour au sujet des programmes d'études, des évaluations et de la pédagogie.
8. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et les conseils scolaires continuent à renforcer l'apprentissage professionnel en milieu scolaire répondant aux besoins d'apprentissage quotidiens des enseignants et des administrateurs.
9. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande que les partenaires de l'éducation continuent à collaborer pour revoir l'approche actuelle en matière d'apprentissage professionnel afin de définir des priorités coordonnées avec les besoins courants des élèves dans les salles de classe de la Nouvelle-Écosse.
10. Le comité de travail « Partners' Working Group » recommande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance instaure des normes d'exercice par rapport à l'apprentissage professionnel et qu'il s'appuie sur ces normes dans ses prises de décisions par rapport à la planification et à l'évaluation de l'apprentissage professionnel.

## Bibliographie

Darling-Hammond, L. « How Teacher Education Matters. », *Journal of Teacher Education*, 2000, 51(3), 166–173.

Goldhaber, D., et D. Brewer. « Why Don't Schools and Teachers Seem to Matter? Assessing the Impact of Unobservables on Educational Productivity », *The Journal of Human Resources*, XXXII(3), 1996, 505–523.

Hill, H. C., B. Rowan et D.L. Ball. « Effects of Teachers' Mathematical Knowledge for Teaching on Student Achievement », *American Educational Research Journal*, 2005, 42(2), 371–406.

Ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse. *Vérification des tâches d'enseignement – Analyse combinée de la formation des enseignants et des cours qu'ils enseignent*, Halifax, N.-É., Province de la Nouvelle-Écosse, 2007.

———. *Priorité aux jeunes et à l'apprentissage*, Halifax, N.-É., Province de la Nouvelle-Écosse, 2011.

———. *Demande et offre d'enseignants dans l'enseignement public en Nouvelle-Écosse – Mise à jour*, Halifax, N.-É., Province de la Nouvelle-Écosse, 2012.

———. *Rapport et recommandations du Comité du perfectionnement professionnel en éducation*, Halifax, N.-É., Province de la Nouvelle-Écosse, 2009.

———. *Convention collective provinciale des enseignants*, Halifax, N.-É., Province de la Nouvelle-Écosse, 2011.

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse. *Vérification des tâches d'enseignement – Analyse combinée de la formation des enseignants et des cours qu'ils enseignent*, Halifax, N.-É., Province de la Nouvelle-Écosse, 2013.

Mourshed M., C. Chijioke et M. Barber. *Les clés de l'amélioration continue des systèmes scolaires*, New York, McKinsey & Company, 2010.

Mourshed M. et M. Barber. *Les clés du succès des systèmes scolaires les plus performants*, New York, McKinsey & Company, 2007.

