

# Politique sur le perfectionnement et l'évaluation des enseignants

Date d'approbation : mars 2024

Date d'entrée en vigueur : mars 2024

## 1. Énoncé et objectif de la politique

Les bons enseignants jouent un rôle important pour ce qui est d'aider les élèves à atteindre leur meilleur niveau sur le plan du bien-être et des résultats scolaires et pour ce qui est de garantir l'inclusion de tous et l'équité, dans un milieu d'apprentissage qui soit de grande qualité et sensible à la culture et à la langue.

La présente politique a été développée afin de s'aligner avec les Normes d'enseignement de la Nouvelle-Écosse et définit le cadre dans lequel se dérouleront le perfectionnement et l'évaluation des enseignants tout au long de leur carrière dans l'enseignement, se concentrant principalement sur l'excellence dans l'enseignement et l'apprentissage.

L'objectif de la politique est de mettre en place et de maintenir en place le meilleur milieu d'apprentissage possible pour les élèves, en aidant les enseignants dans leur perfectionnement et leur épanouissement en continu. La politique doit favoriser la mise en évidence et la consolidation continue des pratiques d'enseignement et d'évaluation efficaces par l'entremise du processus de perfectionnement professionnel axé sur le soutien et la collaboration et conforme avec l'éducation inclusive.

Le processus provincial de perfectionnement et d'évaluation des enseignants aura les propriétés suivantes :

- mettre en évidence et mettre en avant l'excellence dans l'enseignement;
- fournir des conseils concernant la sélection et l'exécution des activités de formation;
- fournir aux personnes enseignantes des commentaires et des interventions à mesure qu'elles s'efforcent de peaufiner leurs compétences;
- surveiller les progrès réalisés par les personnes enseignantes tout au long de leur carrière;
- éclairer le travail de planification de la formation dans le cadre d'une collaboration entre les partenaires du système éducatif.

La politique ne porte pas sur les questions de discipline des enseignants. Les questions disciplinaires seront traitées par les centres régionaux pour l'éducation (CRE) et le Conseil scolaire acadien provincial (CSAP) conformément à leurs politiques et processus existants.

## 2. Définitions

**décision relative à l'emploi** : décision concernant la situation en matière d'emploi, qui s'applique aux personnes enseignantes, qu'elles aient un contrat à durée déterminée, un contrat probatoire ou un contrat permanent. Pour les personnes enseignantes ayant un contrat à durée déterminée ou un contrat probatoire, ce type de décision concerne la question de savoir si l'on va retenir les services de la personne enseignante, résilier son contrat, le congédier, lui attribuer un contrat permanent (si elle a un contrat probatoire) ou lui attribuer un contrat différent (par exemple, un contrat probatoire) si elle a à l'heure actuelle un contrat à durée déterminée. Si la personne enseignante a un contrat permanent, mais est dans un processus de soutien individualisé, alors les décisions relatives à l'emploi (mutation, suspension, résiliation, congédiement, etc.) peuvent aussi s'appliquer à elle.

**enseignant** : individu correspondant à la définition de la Teachers' Collective Bargaining Act (loi sur le processus de négociation collective pour le personnel enseignant) de la Nouvelle-Écosse et employé dans le cadre d'un contrat probatoire, permanent ou à durée déterminée selon l'article 20 de cette loi.

**évaluateur** : personne qui occupe un poste de supervision et qui a pour responsabilité de superviser et d'évaluer la personne enseignante. Lorsque l'on rencontre des problèmes significatifs concernant le travail de la personne enseignante et qu'il est recommandé d'adopter un processus de soutien individualisé pour elle, c'est la direction de l'école qui est responsable de l'évaluation, sauf si la direction des ressources humaines approuve une autre personne pour ce rôle.

**processus d'évaluation** : processus se déroulant dans le cadre du processus continu d'évaluation et de perfectionnement de la personne enseignante. La fonction de ce processus sommatif est de tenir compte de la qualité du travail de l'enseignant et de faire des évaluations sommatives de son travail. Ce processus d'évaluation met également en évidence les domaines posant problème et il peut déboucher sur des décisions relatives à l'emploi.

**processus de perfectionnement** : processus continu fondé sur des données objectives et centré sur la mise au point et la mise en œuvre d'un plan de perfectionnement ménageant un équilibre entre les buts professionnels de la personne enseignante à titre individuel et les initiatives dans la salle de classe, dans l'école et à l'échelle du système, dans le cadre des normes d'enseignement de la Nouvelle-Écosse. Le processus de perfectionnement professionnel est un processus formatif incluant des possibilités de réflexion individuelle, un dialogue entre l'enseignant et les évaluateurs, des observations formelles et informelles en salle de classe et des activités de perfectionnement professionnel (individuelles, à l'échelle de l'école ou à l'échelle du système scolaire). Le plan de perfectionnement se concentre sur la réussite des élèves et met l'accent sur l'inclusion et l'équité.

**processus de perfectionnement et d'évaluation des enseignants** : processus faisant intervenir un processus continu de perfectionnement professionnel et d'évaluation en collaboration pour le personnel enseignant, qui met l'accent sur le bien-être et la réussite des élèves.

**processus de soutien individualisé** : processus sommatif engagé par la direction de l'école, en concertation avec le département des ressources humaines du CRE ou du CSAP, dans le cas où l'évaluation a mis en évidence des problèmes significatifs concernant le travail de l'enseignant. Ce processus est susceptible de déboucher sur une décision relative à l'emploi.

### 3. Principes directeurs

- 3.1 En favorisant en continu le perfectionnement professionnel de tous les enseignants, on renforcera le système éducatif de la Nouvelle-Écosse et on obtiendra les meilleurs résultats possibles pour les élèves.
- 3.2 Lorsque l'enseignement est bien fait, conformément aux normes d'enseignement de la Nouvelle-Écosse sur les connaissances, les compétences et les attributs du personnel enseignant, il a un effet positif sur l'apprentissage, le développement et le bien-être des élèves.
- 3.3 Il faut que le processus de perfectionnement et d'évaluation des enseignants serve à instaurer des milieux scolaires axés sur l'inclusion, l'équité et la sensibilité à la culture, à la langue et aux questions sociales. L'enseignant a pour responsabilité de participer activement à son propre apprentissage professionnel.
- 3.4 Le processus de perfectionnement et d'évaluation des enseignants présente les caractéristiques suivantes :
  - 3.4.1 Il est axé sur la collaboration et cette collaboration sert de cadre à un travail authentique de définition des buts et à l'offre d'un soutien pour réaliser ces buts.
  - 3.4.2 Il est essentiel à l'amélioration du travail de l'enseignant et de l'apprentissage pour tous les élèves.
  - 3.4.3 Il se fonde sur des données objectives.
  - 3.4.4 Il tient compte de la pratique de l'enseignement à différents stades dans la carrière, des connaissances de l'enseignant sur la matière et de son expérience.
  - 3.4.5 Il tient compte du fait qu'il faut aider l'enseignant dans son perfectionnement en mettant à sa disposition des ressources et des activités.
  - 3.4.6 Il est fondé sur le respect, le professionnalisme et les principes de l'éducation inclusive.
  - 3.4.7 Il est conçu en vue d'améliorer l'enseignement, grâce à la mise en évidence de stratégies d'enseignement, de milieux d'enseignement et de comportements d'enseignement.
  - 3.4.8 Les CRE et le CSAP peuvent s'en servir et s'y fier pour prendre des décisions relatives à l'emploi.

### 4. Champ d'application

- 4.1 La présente politique s'applique à l'ensemble des enseignants et des administrateurs scolaires et aux membres du personnel des CRE et du CSAP désignés dont les responsabilités comprennent les activités de perfectionnement et d'évaluation du personnel enseignant.
- 4.2 Les directives décrites dans la politique remplacent les directives des politiques existantes qui portent sur la même question.

## 5. Directives

- 5.1 Le processus de perfectionnement et d'évaluation des enseignants est un processus annuel pour tout le personnel enseignant.
- 5.2 **Perfectionnement et évaluation des enseignants**
- 5.2.1 Le processus de perfectionnement et d'évaluation des enseignants est effectué de façon à permettre aux enseignants de mettre au point, en concertation avec le ou les évaluateurs, un plan de perfectionnement qui comprendra des buts et des stratégies clairement définis et des indicateurs de perfectionnement au fil du temps.
- 5.2.2 Il faut que le processus de perfectionnement et d'évaluation soit mis en œuvre sous une forme conforme à la situation de l'enseignant en matière d'emploi :
- Pour l'enseignant en contrat probatoire ou en contrat à durée déterminée, il est obligatoire de participer tous les ans au processus d'évaluation de son travail.
  - Pour l'enseignant en contrat permanent, il est obligatoire de participer à un processus continu de perfectionnement et d'évaluation comprenant une évaluation au moins une fois tous les trois ans.
  - Le processus d'évaluation peut être enclenché à tout moment par la direction de l'école si elle le juge approprié, en concertation avec le personnel responsable des ressources humaines.
- 5.2.3 Si l'enseignant concerné est muté dans une autre école, le processus établi au point 5.2.2 ci-dessus se poursuivra conformément au calendrier établi dans l'ancienne école de l'enseignant et conformément à la présente politique.
- 5.3 **Processus de soutien individualisé**
- 5.3.1 Le processus de soutien individualisé peut être enclenché à tout moment par la direction de l'école, en concertation avec le personnel responsable des ressources humaines, en raison de mise en évidence de problèmes significatifs concernant le travail d'un enseignant. Il est interdit de lancer ce processus sans concertation préalable avec le personnel responsable des ressources humaines. L'on n'a recours au processus de soutien individualisé que dans des cas où la direction de l'école ou le personnel responsable des ressources humaines le juge nécessaire
- 5.3.2 Le processus de soutien individualisé peut mener à une recommandation selon laquelle l'enseignant devrait retourner à la mise en œuvre du processus de perfectionnement et d'évaluation ou à des décisions concernant l'emploi.
- 5.3.3 Dans l'éventualité où on remarque des préoccupations importantes lors du processus de perfectionnement et d'évaluation, le processus de soutien individualisé fournira une évaluation sommative du travail de l'enseignant, décrira les attentes et fournira régulièrement du soutien et des commentaires à l'enseignant au besoin.

## 6. Rôles et responsabilités

### Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance :

- communique la politique sur le perfectionnement et l'évaluation des enseignants et les autres procédures et lignes directrices administratives associées aux syndicats, aux associations professionnelles, aux CRE et au CSAP, en veillant à ce que les membres du personnel comprennent bien leurs rôles et les responsabilités en ce qui a trait à la politique
- fait le suivi de la mise en œuvre de la Politique sur le perfectionnement et l'évaluation des enseignants en collaboration avec les CRE et le CSAP

### Le centre régional pour l'éducation ou Conseil scolaire acadien provincial :

- communique la politique et les procédures et lignes directrices administratives associées aux administrateurs scolaires et au personnel
- supervise la mise en œuvre de la politique sur le perfectionnement et l'évaluation des enseignants dans toutes les écoles et tous les lieux de travail relevant de sa gestion et de son contrôle
- fournit des recommandations et du soutien à la direction pour l'administration du processus de soutien individualisé
- assure que le personnel responsable des ressources humaines établit et communique le cycle des enseignants pour le perfectionnement et l'évaluation chaque année
- supervise la mise en œuvre de la politique sur le perfectionnement et l'évaluation des enseignants en collaboration avec le MEDPE

### La direction, la direction adjointe et les autres évaluateurs :

- exécute les évaluations de tous les membres du personnel enseignant conformément au statut d'emploi de l'enseignant
- assure que tous les enseignants participent activement au processus de perfectionnement et d'évaluation
- collabore avec le personnel enseignant pour favoriser au maximum son perfectionnement dans le cadre de la politique sur le perfectionnement et l'évaluation des enseignants
- assure que le cycle de perfectionnement et d'évaluation de chaque enseignant lui est communiqué annuellement
- enclenche les processus de soutien individualisés (en concertation avec le personnel responsable des ressources humaines)

### Le personnel enseignant :

- participe activement au processus de perfectionnement et d'évaluation ainsi qu'à son propre apprentissage professionnel
- comprend le but du processus de soutien individualisé

## 7. Bibliographie

—. *Teachers' Collective Bargaining Act*, SNÉ, ch. 460, 1989. [www.nslegislature.ca/sites/default/files/legc/statutes/teachers%20collective%20bargaining.pdf](http://www.nslegislature.ca/sites/default/files/legc/statutes/teachers%20collective%20bargaining.pdf).

NOUVELLE-ÉCOSSE. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE ET SYNDICAT DES ENSEIGNANTS DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE. *Convention collective entre le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse et le syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse*, Halifax (N.-É.), Province de la Nouvelle-Écosse, 2019. Sur Internet : [www.ednet.ns.ca/docs/tpa2019-2023fr.pdf](http://www.ednet.ns.ca/docs/tpa2019-2023fr.pdf).

NOUVELLE-ÉCOSSE. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE. *Normes d'enseignement de la Nouvelle-Écosse – Pour l'excellence dans l'enseignement et dans l'apprentissage*, Halifax (N.-É.), Province de la Nouvelle-Écosse, 2018. Sur Internet : [www.ednet.ns.ca/psp/files-ppsp/docs/nsteachingstandardsfr.pdf](http://www.ednet.ns.ca/psp/files-ppsp/docs/nsteachingstandardsfr.pdf).

—. *Normes d'enseignement de la Nouvelle-Écosse – Document de base – Pour l'excellence dans l'enseignement et dans l'apprentissage*, Halifax (N.-É.), Province de la Nouvelle-Écosse, 2016. Sur Internet : [www.ednet.ns.ca/docs/nsteachingstandardsfoundationdocumentfr.pdf](http://www.ednet.ns.ca/docs/nsteachingstandardsfoundationdocumentfr.pdf).

—. *Perfectionnement et évaluation des enseignants – Manuel (version provisoire pour la mise en œuvre en septembre 2021)*, Halifax (N.-É.), Province de la Nouvelle-Écosse, 2023.

—. « Perfectionnement et évaluation des enseignants – Outil pour la réflexion et pour l'évaluation », Halifax (N.-É.), Province de la Nouvelle-Écosse, s.d.

## Remerciements

Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance remercie les nombreux partenaires publics, éducatifs et communautaires partout dans la province qui ont fourni des commentaires et des suggestions sur la Politique sur le perfectionnement et l'évaluation des enseignants et qui ont représenté un vaste éventail de valeurs, d'opinions, de croyances, de perspectives et de milieux culturels. L'examen attentif qu'elles ont fait de la politique et leurs suggestions et commentaires constructifs ont joué un rôle essentiel. Nous adressons des remerciements aux partenaires et parties intéressées qui suivent :

- Association des administratrices et administrateurs des écoles publiques de la Nouvelle-Écosse (AAEPNE)
- Conseil scolaire acadien provincial (CSAP) et centres régionaux pour l'éducation (CRE)
- Consortium de leadership en éducation de la Nouvelle-Écosse (CLENÉ)
- Départements de programmes de baccalauréat en éducation de la Nouvelle-Écosse
- Enseignants et administrateurs, y compris l'ancien Conseil pour l'amélioration des conditions en salle de classe
- Membres du personnel du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, y compris des représentants de la Direction des services afro-canadiens, de la Direction des services mi'kmaw et de la Direction de l'équité et des services de soutien aux élèves
- Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse (NSTU)