

ÉNONCÉS DE PRINCIPE

Accompagnement du personnel enseignant (2020)

I – Principes généraux

ARTICLE 1

L'enseignement public au Nouveau-Brunswick est considéré comme l'une des sphères professionnelles les plus importantes dans la construction et le maintien d'une société qui promeut les valeurs de justice sociale, de collégialité, d'équité, d'esprit critique et d'inclusion.

ARTICLE 2

L'école de langue française en milieu linguistique minoritaire est reconnue comme étant l'un des plus puissants leviers de développement linguistique, culturel et identitaire en français.

ARTICLE 3

Reconnaissant le rôle prédominant que joue le personnel enseignant sur la réussite éducative des élèves, l'employeur devrait assurer à son personnel un appui adéquat, personnalisé et constant afin qu'il puisse exercer sa profession le plus efficacement possible.

ARTICLE 4

Afin de favoriser des conditions d'apprentissage, d'enseignement et de travail optimales, le personnel enseignant et ses instances représentatives doivent être parties prenantes des décisions qui influencent ces conditions.

II – Accompagnement du personnel enseignant

A – Principes généraux

ARTICLE 5

Le personnel enseignant devrait participer à la conception des programmes d'insertion professionnelle et des plans de croissance et d'accompagnement du personnel enseignant.

ARTICLE 6

L'accompagnement du personnel enseignant doit porter uniquement sur ses activités professionnelles.

ARTICLE 7

Les techniques d'accompagnement du personnel enseignant devraient faire partie des programmes de formation initiale et de formation continue.

ARTICLE 8

Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance devrait utiliser le mot « accompagnement » au lieu d'« évaluation » dans son programme actuel, sauf dans le cas où il s'agit d'une évaluation intensive.

B – Programme d'encadrement des enseignantes et des enseignants débutants

ARTICLE 9

Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, avec les divers partenaires du monde de l'éducation, doit s'assurer de maintenir un programme d'insertion professionnelle pour le personnel enseignant novice et d'en faire la promotion activement.

ARTICLE 10

Le programme d'insertion professionnelle pour le personnel enseignant novice devrait être révisé sur une base périodique, avec les divers partenaires du monde de l'éducation, afin de s'assurer qu'il réponde aux besoins du personnel enseignant.

ARTICLE 11

L'accompagnatrice, l'accompagnateur et la ou le mentor devraient avoir les compétences appropriées et le temps nécessaire pour s'acquitter de leurs tâches.

C – Accompagnement et croissance du personnel enseignant

ARTICLE 12

Les membres du personnel enseignant devraient avoir accès à un programme d'accompagnement structuré, personnalisé, transparent et adapté à leurs fonctions et à leurs besoins.

ARTICLE 13

L'accompagnement du personnel enseignant devrait être fait indépendamment des résultats des élèves.

ARTICLE 14

L'accompagnement du personnel enseignant devrait se faire dans un climat de collégialité et de confiance.

ARTICLE 15

L'accompagnement du personnel enseignant devrait favoriser l'autoévaluation et garantir l'accès à des dispositifs de croissance professionnelle.

D – Types d'évaluation

ARTICLE 16

L'accompagnement du personnel enseignant devrait être formatif afin de favoriser l'épanouissement professionnel.

ARTICLE 17

Lorsqu'une évaluation intensive d'un membre du personnel enseignant est nécessaire, elle devrait respecter rigoureusement les formalités prévues et être effectuée de manière complète et transparente, et ce sans réserve. Le membre du personnel enseignant en cause doit en être avisé. Il devrait avoir accès à toutes les

informations recueillies ou utilisées à cette fin et il a le droit de se prévaloir de tous les recours possibles pour se protéger des mesures qui lui seraient défavorables.

ARTICLE 18

L'évaluation intensive doit être effectuée par une personne impartiale ayant les compétences appropriées. La personne qui procède à l'évaluation devrait posséder une solide expérience en enseignement et une compréhension précise des réalités du milieu scolaire inclusif.

III – Droits du personnel enseignant relatifs à l'accompagnement et aux évaluations intensives

ARTICLE 19

Le personnel enseignant devrait connaître les objectifs à atteindre.

ARTICLE 20

Le personnel enseignant devrait avoir le droit de s'opposer aux résultats et de connaître l'usage qu'on en fera.

ARTICLE 21

Le personnel enseignant devrait avoir le droit d'exprimer toute réserve qu'il aurait par rapport à l'accompagnatrice ou à l'accompagnateur et proposer des alternatives.

ARTICLE 22

Les résultats du rapport d'accompagnement constituent une information privilégiée et tous les efforts doivent être faits pour maintenir cette information confidentielle entre les personnes impliquées dans le processus.

IV – Échanges entre les enseignantes et les enseignants

ARTICLE 23

Les programmes d'échanges entre le personnel enseignant devraient être accessibles et valorisés en tant qu'occasions de perfectionnement professionnel.

ARTICLE 24

Dans le cadre des programmes d'échange, le personnel enseignant qui intègre le système d'éducation doit faire preuve d'une compréhension complète des particularités et des valeurs du milieu scolaire inclusif néobrunswickois.